

PEMBERDAYAAN PEKERJA RUMAH TANGGA MALANG RAYA

(Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian

Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Sosiologi Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan

Minat Utama Sosiologi Pembangunan

Oleh

Cindera Rasisa

NIM 145120100111051



JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

HALAMAN PENGESAHAN

Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga

(Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian
Kemasyarakatan dan Pembangunan Jawa Timur)

SKRIPSI

Disusun oleh :

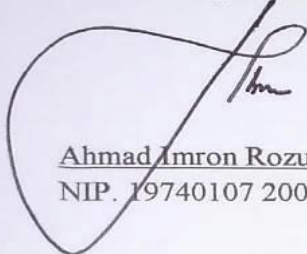
Cindera Rasisa

NIM 145120100111051

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana pada tanggal 26 Juni 2018

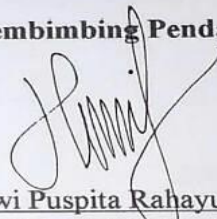
Tim Penguji

Pembimbing Utama



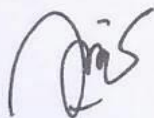
Ahmad Imron Rozuli, SE, M.Si
NIP. 19740107 200601 1 001

Pembimbing Pendamping




Dewi Puspita Rahayu, S.Sos., MA
NIP. 20171087 0926 2 001

Anggota Penguji I



Anif Fatma Chawa, S.Sos., M.Si., Ph.D
NIP. 19740308 200501 2 001

Anggota Penguji II



Ayu Kusumastuti, S.Sos., M.Sc
NIP. 201304 870306 2 001

Malang, Juni 2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Unto Ludigdo, SE, M.Si., Ak.
NIP. 19690814 1994021 001

LEMBAR PERSETUJUAN

Mengesahkan Laporan Penelitian Skripsi yang Berjudul:

Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga

(Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian
Kemasyarakatan dan Pembangunan Jawa Timur)

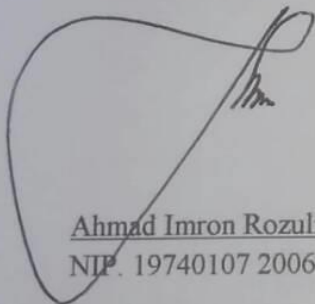
SKRIPSI

Disusun oleh :


Cindera Rasisa

NIM. 145120100111051

Pembimbing Utama


Ahmad Imron Rozuli, SE, M.Si
NIP. 19740107 200601 1 001

Pembimbing Pendamping


Dewi Puspita Rahayu, S.Sos., MA
NIP. 20171087 0926 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sosiologi



Anif Fatma Chawwa, M.Si., Ph.D
NIP. 19740308 200501 2 001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cindera Rasisa

NIM : 145120100111051

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga Malang Raya (Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur) adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, Juli 2018

Yang membuat pernyataan

Cindera Rasisa
NIM. 145120100111051

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Cindera Rasisa
 Nama Panggilan : Cindera
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Tempat Lahir : Nganjuk
 Tanggal Lahir : 15 Juni 1995
 Alamat Rumah : Jl Kendangsari Gg IX No 26 B1 Surabaya
 Nomor Telepon : 08983413228
 Email : cindera83@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 01 Klegen Madiun (2002-2008)
 SMPN 01 Madiun (2008-2011)
 SMAN 14 Surabaya (2011-2014)
 Univ Brawijaya, Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Sosiologi (2014-2018)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota Sekbid 2 OSIS SMAN 14 Surabaya (2011)
2. Sekretaris PLH Adiwiyata SMAN 14 Surabaya (2011)
3. Bendahara Umum OSIS SMAN 14 Surabaya (2012)
4. Ketua Sie Logistik Paskibra SMAN 14 Surabaya (2012)
5. Staf Magang Kementrian Kebijakan Publik BEM FISIP UB (2014)
6. Staf Muda Divisi Advokesma dan Pengabdian Masyarakat Himpunan Mahasiswa Sosiologi (2014)
7. Anggota Bidang Penyuluhan Tim Penanggulangan Penyalahgunaan NAPZA dan HIV AIDS Universitas Brawijaya (2014)
8. Staf Ahli Kementrian Advokesma BEM FISIP UB (2015)
9. Staf Magang Divisi Eksternal Himpunan Mahasiswa Sosiologi (2015)
10. Anggota Divisi Penalaran Badan Riset Ilmu Sosial (2015)
11. Sekretaris Kabinet BEM FISIP UB (2016)
12. Menteri Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa BEM FISIP UB (2017)

PENGALAMAN PENELITIAN

1. Tipologi Masyarakat RT 14 RW 3 Dusun Krapyak Jaya, Desa Krebbe Senggrong Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang dengan metode kuantitatif dan menggunakan instrument berupa kuisioner.
2. Hubungan Tingkat Mobilitas Ulang Alik dengan Tingkat Interaksi Sosial pada Masyarakat Berpagar (Gate Community) di Perumahan Pondok Wisata, Kecamatan Pakis Kabupaten Malang dengan metode kuantitatif dan menggunakan instrument berupa kuisioner.
3. Perspektif Mahasiswa Universitas Brawijaya anggota Organisasi Keagamaan terhadap Fenomena LGBT dengan metode kuantitatif dan menggunakan instrument berupa kuisioner.
4. Pengaruh Intensitas Pencemaran Limbah PT Greenfled terhadap Tingkat Adaptasi Masyarakat Dusun Banaran dan Dusun Sumberkunci Desa Babadan Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang dengan metode kuantitatif eksplanatif dan menggunakan instrument berupa kuisioner.
5. Toleransi beragama Masyarakat Islam dan Hindu di Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang dengan metode pembuatan film (sinematografi sosial).
6. Modal Sosial dalam Pengembangan Kelompok Tani Bumi Asih sebagai Bentuk Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Desa (Studi kasus pada Kelompok Tani Bumi Asih Desa Belung Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang) dengan metode kualitatif studi kasus dan menggunakan instrument wawancara dan observasi.
7. Dampak Pelaksanaan Program Kesehatan Berbasis Masyarakat terhadap Perubahan Pola Hidup Sehat pada Masyarakat Desa Sumberdem Kecamatan Wonosari Kabupaten Malang dengan metode manajemen riset terapan dan menggunakan instrument *Transect Walk*, wawancara, *Focus Group Discussion* dan dokumentasi.
8. Evaluasi Program Pengarustamaan Adaptasi Perubahan Iklim dan Pengurangan Resiko Bencana (API PRB) di Desa Ngabab dan Desa Ngroto, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang dengan metode manajemen riset terapan dan menggunakan instrument *Focus Group Discussion*, wawancara dan observasi.
9. Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga Malang Raya (Studi pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan LPKP Jawa Timur) dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan instrument wawancara, observasi dan dokumentasi.

KATA PENGANTAR

Bissmillahirrahminarrhim

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga Malang Raya (Studi pada Pekerja Rumah Tangga dan Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur)**. Skripsi ini disusun sebagai salah syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dalam Jurusan Sosiologi dengan minat utama Pembangunan di Universitas Brawijaya.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah ikut menyumbang ide, pemikiran, tenaga dan sebagainya. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada :

1. Bapak Ahmad Imron Rozuli, SE, Msi selaku pembimbing pertama dan Mbak Dewi Puspita Rahayu, S.Sos, MA selaku pembimbing kedua yang senantiasa memberikan saran untuk perbaikan skripsi ini;
2. Ibu Anif Fatma Chawa, PhD selaku ketua Jurusan Sosiologi Universitas Brawijaya dan seluruh dosen pengampu Jurusan Sosiologi, terimakasih banyak atas ilmu serta bimbingan yang diberikan;
3. Ibu Anif Fatma Chawa, PhD dan Ibu Ayu Kusumastuti, S.Sos, M.Sc selaku dosen penguji yang telah memberikan saran bagi penulis agar skripsi ini semakin baik;
4. Informan yang telah membantu, Pak Syukur dan Pak Budi LPKP, Ibu-Ibu PRT Malang Raya Bu Nur, Bu Wiwik, Bu Siti Maskufah, dan semuanya semoga selalu jaya dan tercapai segala keinginannya;

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang untuk membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. *Amin Yaa Rabbal 'Alamiin*

Malang, 20 Juli 2018

Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (QS Al Insyirah :5)”

Alhamdulillah... segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Semesta Alam karena berkat rahmat dan berkahnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terima kasih tak terhingga saya ucapkan kepada orang-orang yang sangat berjasa dalam proses perkuliahan saya, mulai dari awal menjadi mahasiswa baru hingga saya bisa menyelesaikan pendidikan di jenjang sarjana ini.

Pertama saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku, ayah Andjarwanto Widodo dan ibuku Sofiatun. Orang tua terbaik di dunia yang selalu memberi kebebasan untuk anaknya dalam memilih pendidikan yang sesuai, terimakasih karena sudah selalu mendoakan, mensupport serta memberikan apa yang saya butuhkan. Terimakasih tak terhingga, semoga ayah ibu selalu sehat dan dapat menemaniku di pencapaian-pencapaian yang lain.

Kedua adik kecilku, An Nisa Dira Rasisa.. yang sekarang sudah beranjak remaja. Terimakasih karena sudah menjadi tempat curhatku, menjadi teman makan, teman bercanda dan segala hal. Orang yang selalu bisa memberikan hiburan di saat mbaknya sedang sedih. Semoga adik menjadi anak yang pandai dan sukses.

Ketiga keluarga di Madiun, Mbah Utu Haryati, Mama Reni, Alm. Mbah Kung dan semuanya.. terimakasih atas segala doa yang dipanjatkan untukku. Tanpa doa dari Mbah Utu dan semuanya, aku tidak bisa sampai di titik ini. Semoga Mbah Utu, Mamah dan semua keluarga selalu dilindungi Allah dimanapun berada.

Keempat sahabat-sahabatku sewaktu kuliah, Melicia Bernadita Djehadut teman dari maba, teman berjuang mulai jaman UAS semester 1, penelitian, magang, sempro sampai akhirnya kompre bareng. Terimakasih sudah selalu menemani dan pengertian

kepadaku. Dek Putri Aulia, adekku yang paling paling pokoknya, orang yang selalu semangat dan memberi keceriaan untukku, semoga kamu bisa segera menyelesaikan studi mu dan menggapai semua mimpi-mimpimu. Jeng Kurnia Amarta, temen nggosip all the time, orang yang teges dan ngomongnya blak-blakan tapi gapapa sih, pertahanin itu Jeng! Semoga skripsinya lancar dan cepet dimudahkan segala urusanmu... Atik Tsamrotul Hidayah temen seperbimbingan, temen yang NIM nya beda satu angka sama aku, nggak nyangka bisa kompre di hari yang sama. Semoga selalu dikuatkan dalam hal apapun.

Kelima my Beloved Mawapres, yang punya grup tapi kalau ketemu nggak pernah fulltime, kecuali perjalanan kita ke JP 1. Untuk Meli temen seperjuangan, Zamara, orang yang paling rame tapi sering galau, orang di Mawapres yang paling semangat main, Trias terbaday di Mawapres temen yang selalu rame dan selalu ceria, Dila terimakasih sudah selalu mendengarkan curhatanku dan memberi solusi meskipun nggak rasional, Riska terimakasih karena sudah selalu membagikan humor-humor receh dan menghibur, Duhita temen curhat masalah per -lelaki- an wakak, Jaya sulit untuk mendeskripsikan wakak, tapi terimakasih sudah selalu menghibur dan update berita-berita netizen terbaru, Ragah orang yang ga banyak omong dan Andri orang paling ditakuti di Mawapres.. terimakasih kalian sudah jadi temen main ku, temen curhat, temen rasan-rasan dan semuanya... semoga kalian segera lulus dan berjuang di impian kalian masing-masing...

Keenam seluruh teman-teman Sosiologi Pepeb, Hasna, Ammar, Apit, Alip, Yopi, Antan, Hisyam, Ambon, Sikha, Ocha, Samid, Andika, Rizby, Adin, Aan, Joshua, Raja, Antin, Ilham, Mega, Desy, Niki dan semua teman-teman yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah pernah bekerja sama bareng, penelitian dan selalu support serta mendoakan sampai selesai sidang, semoga kalian cepat lulus dan tercapai semua mimpinya. Amin...

Ketujuh Keluarga besar Kementerian Advokesma BEM FISIP UB 2017, sebagai tempat terakhir ku berproses di ranah organisasi kampus sebelum lulus, untuk Wakil Menteriku Arini, Staf Ahli kebanggan Frithz, Reno, Daka, Chandra, Amal, Difna, Rachma, Elsa serta Staf Magang yang selalu ingin belajar Fia, Viva, Bitu, Dzull, Jali dan Bryan, terimakasih karena telah menjadi rekan yang baik dan selalu mensupport aku. Dan seluruh keluarga besar Organisasi yang pernah aku ikuti, BEM FISIP 2014-2017, HIMASIGI, terimakasih sudah menjadi tempat bagi ku untuk belajar dan berkembang. Semoga kalian semua menjadi orang yang sukses.

Salam,

Cindera Rasisa



ABSTRAK

Cindera Rasisa, 2018, *Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga Berbasis Komunitas (Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur)*, Jurusan Sosiologi, Universitas Brawijaya, Ahmad Imron Rozuli, SE, M.Si dan Dewi Puspita Rahayu, S.Sos, MA

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu model pembangunan yang berusaha untuk membuat masyarakat menjadi berdaya melalui rangkaian program sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuannya. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat hendaknya dilaksanakan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan dari sasaran pemberdayaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur kepada Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Malang Raya. Serta juga akan dikaji dampak sosial yang terjadi pasca pelaksanaan pemberdayaan ini. Dalam membantu analisis, peneliti menggunakan kerangka teori ACTORS yang melihat bahwa masyarakat adalah subjek pembangunan. Dan Theorizing of Community Development untuk melihat apakah pemberdayaan ini berada di level makro atau mikro.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk melihat secara rinci fenomena pemberdayaan PRT ini. Untuk pengambilan data penulis menggunakan beberapa metode yaitu wawancara, observasi dan beberapa bantuan dari data sekunder.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa proses pemberdayaan berlangsung telah sesuai dengan kerangka teori ACTORS yaitu mencakup aspek *authority, confidence and competence, trust, opportunity, responsibilities* serta *support* dalam tahap *input*. Sedang dalam tahap *output* telah menghasilkan *self respect, self confidence* dan *self reliance*. Pemberdayaan ini memiliki beberapa bentuk, yang pertama adalah peningkatan keterampilan untuk tugas harian PRT seperti memasak, bersih-bersih dan mencuci serta peningkatan pengetahuan dan kapasitas mereka di bidang hukum melalui pelatihan keparalegalan, teknik negosiasi dan komunikasi, pelatihan K3 melalui body mapping serta pelatihan anggaran rumah tangga. Pemberdayaan ini membawa banyak dampak bagi PRT maupun pihak yang terlibat. Bagi PRT pemberdayaan ini dapat menambah kemandirian dan rasa percaya diri mereka serta membangun relasi sosial. Sedangkan bagi pengguna jasa, dengan adanya pemberdayaan ini mereka bisa mendapatkan PRT yang lebih terlatih dan aman saat bekerja. Pemberdayaan ini juga bisa menghasilkan Peraturan Bupati Malang Nomor 4 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kompetensi PRT dan terlebih bagi masyarakat dengan adanya pemberdayaan ini diharapkan dapat mengubah konstruksi masyarakat bahwa PRT bukan pembantu melainkan pekerja.

Kata Kunci : Pemberdayaan Masyarakat, ACTORS, Pekerja Rumah Tangga

ABSTRACT

Cindera Rasisa, 2018, *Empowerment for Domestic Workers Based on Community (Study at Domestic Workers in Malang Raya and Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur*), Sociology Department, Brawijaya University, Ahmad Imron Rozuli, SE, M.Si and Dewi Puspita Rahayu, S.Sos, MA

Community empowerment is one of development type that trying to make people powerless through a series of program so they can improve their ability. The implementations of community empowerment should be implemented accordingly characteristics and needs of the community.

This research is aim to see the empowerment process implemented by Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur to Domestic Workers in Malang Raya. Also will review the social impact of post empowerment. To help analysis, the author uses ACTORS theory, which sees society as the subject of development. And also uses Theorizing of Community Development to see this empowerment is at the macro or micro level.

This research uses a descriptive qualitative approach. A descriptive qualitative approach is used for see in detail the phenomenon of empowerment of domestic workers. To retrieve data, author uses some methods that is interview, observation and some help from secondary data.

The results of this research show that an empowerment process has been accordance with ACTORS theory framework that include the aspects of authority, confidence and competence, trust, opportunity, responsibilitie and support in the input stage. And in output stage has result in self respect, self confidence and self reliance. This empowerment has several forms, the first is to improvement of skills for their daily tasks such as cooking, cleaning and washing and also, increasing their knowledge and capacity in law through paralegal training, negotiation and communication, K3 training through body mapping method and household budget training. This empowerment has an impact for domestic workers and others. For domestic workers, this empowerment can increase their independence and self confidence also build their social relationships. While, for service users, with this empowerment, they can get more trained and safe worker while working. This programs can also result in regulation of Bupati Malang No 4 Tahun 2018 about increasing of competence for domestic workers. For the community, this empowerment is expected to change the contruction of the community that domestic workers are not servants but workers.

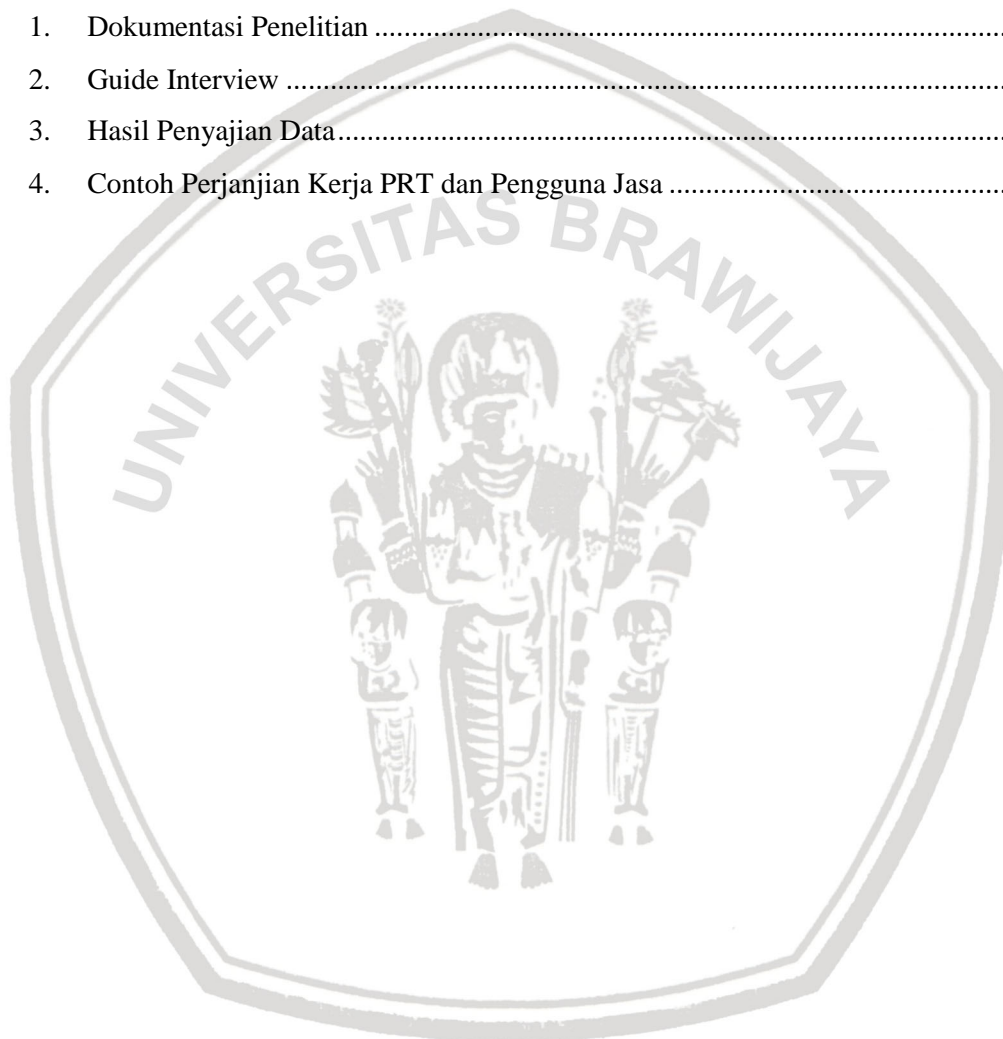
Keywords : Community Empowerment, ACTORS, Domestic Workers

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	7
HALAMAN PERSEMBAHAN	8
ABSTRAK.....	11
ABSTRACT.....	12
DAFTAR ISI.....	13
DAFTAR GAMBAR.....	16
DAFTAR TABEL.....	17
DAFTAR BAGAN	18
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 <i>Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan di Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Latifa Mustadifa, mahasiswa jurusan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014.</i>	10
2.1.2 <i>Pemberdayaan Perempuan PRT : Analisis Kekerasan dan Strategi Pencegahan yang dilakukan oleh Linda Dwi Eriyanti mahasiswa S2 Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Universitas Jember pada tahun 2016.</i>	12
2.1.3 <i>Pola Pendampingan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Rumpun Tjoet Njak Dien Yogyakarta Bagi Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Asasi Manusia yang dilakukan oleh Reni Astuti mahasiswa S1 Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2012.</i>	14
2.2 Tinjauan Teori ACTORS menurut Sarah Cook dan Steve Macaulay.....	19
2.2.1 Theorizing Of Community Development	23
2.3 Definisi Konsep	26
2.3.1 Konsep Pemberdayaan.....	26

2.3.2 Pekerja Rumah Tangga	30
2.4 Kerangka Berpikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Fokus Penelitian.....	40
3.4 Teknik Penentuan Informan.....	41
3.5 Sumber dan Jenis Data.....	43
3.5.1 Data Primer	43
3.5.2 Data Sekunder	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6.1 Wawancara.....	44
3.6.2 Observasi.....	45
3.6.3 Dokumentasi	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.8 Uji Keabsahan Data	48
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	51
4.1 Pekerja Rumah Tangga di Malang Raya.....	51
4.2 Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur.....	58
4.3 Program Pemberdayaan PRT	63
4.3.1 Sasaran Program Pemberdayaan	64
4.3.2 Pelaksanaan Program Pemberdayaan oleh LPKP	66
4.4 Kelompok PRT Malang Raya (Organisasi Anggrek Maya)	70
4.4.1 Kelompok PRT Kabupaten Malang	75
4.4.2 Kelompok Kota Malang.....	80
4.4.3 Kelompok Kota Batu	84
4.5 Informan Penelitian.....	85
BAB V PEMBAHASAN.....	89
5.1 Situasi Sosial PRT peserta Pemberdayaan.....	89
5.2 Proses Pelaksanaan Pemberdayaan PRT Berbasis Komunitas	93
5.3 Output Program Pemberdayaan	116
BAB VI PENUTUP.....	126

6.1 Kesimpulan	126
6.2 Saran	128
6.2.1 Saran Akademis	128
6.2.2 Saran Praktis	128
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN.....	133
1. Dokumentasi Penelitian	133
2. Guide Interview	136
3. Hasil Penyajian Data.....	138
4. Contoh Perjanjian Kerja PRT dan Pengguna Jasa	146



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori ACTORS.....	21
Gambar 4.1 Lokasi Kantor LPKP Jawa Timur.....	62
Gambar 4.2 Kantor LPKP Jawa Timur.....	62
Gambar 4.3 PRT Saat Mendapatkan Pelatihan Hardskill.....	71
Gambar 4.4 PRT Saat Mendapatkan Pelatihan Softskill.....	71
Gambar 4.5 PRT Saat Mengikuti Uji Kompetensi.....	72
Gambar 4.6 Pengurus Organisasi Anggrek Maya Saat Melakukan Sosialisasi Melalui Bazar.....	76
Gambar 4.7 Anggota Organisasi Anggrek Maya Saat Melakukan Pertemuan Rutin	76
Gambar 4.8 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Dau.....	79
Gambar 4.9 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Singosari.....	81
Gambar 4.10 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Karangploso.....	82
Gambar 4.11 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Blimbing.....	84
Gambar 4.12 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Lowokwaru.....	86
Gambar 4.13 Persebaran Tempat Kerja PRT Kota Batu.....	87
Gambar 5.1 Sertifikat Uji Kompetensi.....	118
Gambar 5.2 Perbup Malang No 4 Tahun 2018.....	127
Gambar 5.3 Produk yang dibuat oleh PRT.....	129
Gambar 5.4 Contoh Perjanjian Kerja Tertulis PRT.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Terkini	16
Tabel 2.2 Alasan Menjadi PRT	33
Tabel 4.1 Latar Belakang PRT Malang Raya	57
Tabel 4.2 Pengurus Organisasi Anggrek Maya	75
Tabel 4.3 Data Jumlah PRT Kabupaten Malang	83
Tabel 4.4 Data Jumlah PRT Kota Malang	86
Tabel 4.5 Data Jumlah PRT Kota Batu	88
Tabel 5.1 Data Wawancara Kontruksi Masyarakat Terhadap PRT	95
Tabel 5.2 Data Wawancara Pemanfaatan Hasil Pemberdayaan	114
Tabel 5.3 Proses Pemberdayaan Berdasar Teori ACTORS	120

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Kepengurusan LPKP Jawa Timur	65
Bagan 4.2 Rangkaian Program Pemberdayaan PRT	72
Bagan 5.1 Analisis Kerangka ACTORS dalam Pemberdayaan	123
Bagan 5.2 Gambaran Dampak Pemberdayaan	133



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wilayah Malang Raya memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dan hal tersebut berkorelasi dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja di Malang Raya. Dari 3.619.404 jiwa penduduk sebanyak 1.804.774 merupakan tenaga kerja (Data BPS Tahun 2016). Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Bab 1 pasal 1 ayat 2 menerangkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian lain dari tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Subijanto, 2011).

Bagi penduduk yang termasuk tenaga kerja dan memiliki latar belakang pendidikan dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang layak. Sedangkan bagi penduduk angkatan kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta kemampuan atau keahlian dibidang lainnya mendapatkan pekerjaan yang layak menjadi hal yang sulit. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan komposisi ekonomi secara sektoral, di mana pada saat ini tren perubahan struktural saat ini menuju perekonomian yang difokuskan pada investasi dan sektor jasa, sehingga tenaga kerja yang lebih berpendidikan akan banyak dibutuhkan dan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan akan ditempatkan di sektor informal seperti pertanian dan perburuhan (ILO, Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015, 2015).

Salah satu peluang kerja yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi maupun keahlian dibidang tertentu adalah dengan menjadi pekerja rumah tangga (selanjutnya ditulis PRT). Keberadaan PRT di wilayah Malang Raya dewasa ini menjadi hal yang lazim. Hal ini dikarenakan semakin meningkatnya jumlah permintaan dari masyarakat kelas menengah yang bekerja di sektor publik sehingga mereka membutuhkan bantuan orang lain untuk mengerjakan hal – hal yang bersifat domestik.

Keberadaan PRT telah membantu menyerap banyak tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan dan keahlian khusus terutama di perkotaan. Biasanya PRT dapat direkrut melalui agen resmi maupun yang tidak resmi seperti ajakan tetangga. Keberadaan PRT dinilai sangat memudahkan keluarga yang memiliki kesibukan dan produktivitas yang tinggi di luar rumah. Akibatnya, seluruh pekerjaan rumah tangga bagi keluarga yang suami dan istrinya berkarier diserahkan ke PRT.

Meningkatnya jumlah perempuan pekerja di sektor publik berdampak pada meningkatnya jumlah PRT di Indonesia (Retnaningsih, 2008) . Hal ini disebabkan karena perempuan pekerja harus meninggalkan rumah dan keluarganya dengan meninggalkan sebagian besar pekerjaan domestik mereka sehingga jasa PRT sangat dibutuhkan. Dari jasa PRT keluarga-keluarga tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Namun seiring dengan kesejahteraan majikannya, ternyata tidak diimbangi dengan kesejahteraan PRT. Berdasarkan data dari survei angkatan kerja nasional (SAKERNAS) 2012 menunjukkan bahwa jumlah PRT yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu lebih banyak daripada pekerja pada umumnya dan data ini juga menunjukkan bahwa PRT bekerja selama 7 hari dalam seminggu akan

tetapi penghasilan PRT masih jauh di bawah rata – rata UMR (ILO, Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015, 2015). Sampai sekarang PRT belum mendapatkan pengakuan dan perlindungan yang memadai, baik dari segi hukum maupun pelaksanaan dalam kehidupan sehari – hari.

Jika dibandingkan dengan sektor pekerjaan lainnya, PRT seharusnya memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Seperti telah dijelaskan di atas, bahwa menurut pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya dalam pasal 3 juga dijelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian tentang tenaga kerja dan pekerja menurut UU tersebut jelas menyatakan bahwa PRT seharusnya dapat dikategorikan dalam klasifikasi tenaga kerja dan memiliki kedudukan yang sama dengan pekerja lainnya. Dalam praktiknya, posisi PRT saat ini masih lemah karena belum diakui secara formal mengingat jenis pekerjaan ini dilakukan di rumah – rumah yang masih dianggap wilayah privat. Selain itu, hubungan yang terjadi antara PRT dengan majikan bukan mutlak atas azas profesionalitas melainkan azas kekeluargaan. Hubungan kerja semacam ini berpeluang mengakibatkan kesenjangan antara PRT dengan majikannya. Posisi PRT yang lemah dari segi hukum tersebut mengakibatkan munculnya permasalahan–permasalahan yang harus dialami oleh PRT. Banyak PRT yang bekerja dalam situasi yang buruk, dieksploitasi dengan jam kerja yang panjang dan tanpa diberi uang lembur, beban kerja yang berlebihan, berbagai bentuk kekerasan, terisolasi dari dunia luar serta tidak

adanya jaminan sosial. Endang Rohijani (2015) menyebutkan bahwa keterbatasan PRT untuk bersosialisasi dengan lingkungan seringkali menimbulkan permasalahan. Ketidaktahuan PRT tentang haknya serta tidak adanya bekal pendidikan yang cukup membuat mereka semakin tidak berdaya (Rohijani, 2015).

Persoalan PRT termasuk dalam kategori persoalan yang susah dicari jalan keluarnya. Masyarakat sudah terlanjur mengkontruksi bahwa PRT merupakan pekerjaan yang kurang produktif sehingga menyebabkan posisi tawar dan perlindungan terhadap PRT rendah. Pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai pekerjaan kasar yang tidak membutuhkan keahlian khusus (Allen, 2015). Hal ini juga ditambah dengan kemampuan atau keterampilan PRT dalam melaksanakan tugas-tugasnya dinilai kurang. Kondisi PRT seperti ini juga terjadi di Malang Raya. Banyak PRT di Malang Raya yang belum memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya serta belum adanya perlindungan hukum tertulis selama mereka bekerja. Sehingga peluang untuk terjadinya kekerasan dan perlakuan yang tidak layak bagi PRT sangat besar.

Dengan adanya kondisi PRT yang seperti itu, memerlukan langkah-langkah strategis untuk mendorong adanya pembaruan pekerjaan PRT yang lebih layak. Hal inilah yang menjadi dasar bagi Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur untuk membuat program pemberdayaan PRT. Pemberdayaan ini dilaksanakan karena sesuai dengan visi dari LPKP Jawa Timur yaitu membangun masyarakat yang terbebas dari kemiskinan, kebodohan, ketertindasan dan bentuk-bentuk ketidakadilan lainnya (Profil LPKP, 2017).

Program pemberdayaan PRT ini juga merupakan salah satu program yang dirancang oleh ILO (*International Labaour Organization*) melalui konvensi ILO

nomor 189 mengenai kerja layak bagi PRT. Konvensi ILO nomor 189 memuat beberapa standar yang harus didapatkan oleh pekerja rumah tangga, yaitu hak-hak dasar pekerja rumah tangga, informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja, jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, standar mengenai pekerja rumah tangga anak, standar mengenai pekerja tinggal di dalam, standar mengenai pekerja rumah tangga migrant, agen ketenagakerjaan swasta dan penyelesaian perselisihan, pengaduan dan pengakuan peraturan (ILO, 2011) . LPKP ditunjuk sebagai lembaga pelaksana program pemberdayaan PRT di Malang Raya. Malang sendiri merupakan *pilot project* pelaksanaan program ini sebagai representasi dari Jawa Timur. Daerah Malang Raya dipilih mengingat jumlah PRT yang ada di sini masih cukup banyak serta penghasilan yang didapat PRT masih cukup rendah yaitu sekitar Rp 700.000 per bulan, mengingat UMK pekerja di Malang sudah mencapai angka kurang lebih Rp 2.000.000¹.

Program pemberdayaan PRT ini dilaksanakan dalam bentuk sekolah PRT berbasis komunitas dengan tujuan meningkatkan keterampilan PRT agar memiliki posisi tawar lebih tinggi serta melakukan perlindungan hukum kepada PRT². Untuk pesertanya sendiri, merupakan PRT yang berasal dari desa atau kelurahan di Kabupaten maupun Kota Malang. Secara umum bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP terhadap PRT terbagi menjadi tiga, yaitu peningkatan kapasitas PRT, penguatan di bidang hukum dan pembentukan organisasi PRT. Untuk peningkatan kapasitas PRT diberi pelatihan *housekeeping*, *cooking* dan *laundry* oleh instruktur atau ahli dalam

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Syukur pendamping dari LPKP

² Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Syukur pendamping dari LPKP

bidang tersebut. Sedangkan untuk penguatan di bidang hukum, PRT diberi pengetahuan tentang hak dan kewajiban mereka. Salah satu hal yang mendasari adanya pemberdayaan ini adalah sistem kontrak kerja PRT. Selama ini dalam pelaksanaan kerja, sistem kontrak kerja yang dilakukan hanyalah melalui lisan dan tidak ada secara tertulis ³.

Dalam proses pemberdayaan, para PRT juga diberi pengetahuan untuk menjadi paralegal ⁴. Pelatihan untuk menjadi paralegal ini ditujukan untuk ketua kelompok masing-masing komunitas. Tujuannya adalah agar ketika terjadi tindakan yang melanggar hukum para PRT tidak bingung harus melapor kemana. Ketua kelompok yang telah ditunjuk sebagai paralegal dapat melaporkan kasus yang dialami rekannya kepada pihak LPKP untuk kemudian diteruskan ke pihak berwajib.

Pemberdayaan melalui sekolah PRT yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur merupakan salah satu upaya untuk mengurangi permasalahan yang dihadapi oleh PRT. Program ini telah dilaksanakan oleh LPKP mulai tahun 2015 hingga September 2017. Untuk komunitas yang mengikuti sekolah PRT sudah ada sebanyak 13 komunitas dengan total jumlah PRT sebanyak 419 orang. Pelaksanaan sekolah PRT berupa peningkatan keterampilan dilaksanakan selama 200 jam per orang yang terbagi menjadi beberapa pertemuan.

³ Hasil wawancara dengan Ibu Wiwik salah satu PRT Anggota Anggrek Maya dari Desa Kucur Kecamatan Dau

⁴ Paralegal, sering dikenal sebagai pendamping, yang menjalankan aktifitas hukum sebagaimana dilakukan oleh pengacara yaitu memberikan bantuan hukum baik melalui jalur pengadilan maupun di luar jalur pengadilan, sebatas kemampuan yang dimiliki oleh orang yang menjalankan aktifitas keparalegalan. (Kompasiana, dikutip pada 1 November 2017 pukul 10.00 WIB)

Program utama pemberdayaan selain sekolah PRT dan penguatan dibidang hukum, juga terdapat program lainnya, yaitu pembentukan organisasi PRT se Malang Raya. Organisasi ini bertujuan untuk menghimpun PRT se Malang Raya. Organisasi ini bernama organisasi Anggrek Maya (Asosiasi Gerakan Revolusi Malang Raya). Organisasi ini merupakan organisasi PRT tingkat Malang Raya yang terbentuk pada 19 Februari 2017 dan beranggotakan seluruh anggota organisasi PRT tingkat komunitas. Organisasi ini dibentuk sebagai salah satu *output* program pemberdayaan yang sifatnya berkelanjutan. Secara umum organisasi ini memiliki visi PRT diakui sebagai pekerja yang mendapatkan perlindungan dan hak sebagaimana pekerja pada umumnya. LPKP Jawa Timur masih terus melaksanakan pemantauan terhadap PRT terutama melalui Organisasi Anggrek Maya dan komunitas – komunitas PRT dimasing - masing lokasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana situasi sosial dari PRT di Malang Raya serta proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur serta sejauh mana program ini dapat memberdayakan PRT di Malang Raya. Penulis tertarik untuk melihat bagaimana proses pemberdayaan yang dilakukan karena selain PRT merupakan kelompok marginal yang membutuhkan program ini, juga hasil dari pemberdayaan ini telah dapat dilihat seperti adanya kemandirian PRT yang terlihat dari adanya organisasi PRT se Malang Raya yang sebelumnya penulis belum pernah menemukan organisasi PRT dengan skala besar serta PRT yang berani menuliskan gagasannya di *media social (Facebook)* terkait menceritakan pengalaman selama ikut pelatihan dan PRT tersebut pernah mengunjungi negara lain untuk melakukan studi banding terhadap organisasi PRT. Pemberdayaan juga merupakan suatu proses yang berkepanjangan, berarti proses yang dilakukan ini

tidak hanya sekali jalan atau langsung selesai, melainkan membutuhkan banyak waktu dan banyak pihak di dalamnya. Hal ini akan dituangkan dalam penelitian yang berjudul **Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga Malang Raya** (Studi Pada Pekerja Rumah Tangga Malang Raya dan Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur pada komunitas PRT di Malang Raya?
2. Sejauh mana program LPKP Jawa Timur dapat memberdayakan PRT di Malang Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Memahami situasi sosial PRT yang ada di Malang Raya, baik dari segi latar belakang pendidikan, struktur sosial ekonomi serta hubungan PRT dengan majikan maupun stakeholder yang lain.
2. Memahami proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur sebagai upaya untuk meningkatkan kemandirian PRT.
3. Melakukan analisis terhadap capaian atau sejauh mana program pemberdayaan dari LPKP dapat memberdayakan PRT di Malang Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat mempunyai implikasi teori tentang pemberdayaan masyarakat dalam upaya pemberdayaan kelompok marginal terutama PRT. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peran pemerintah maupun Lembaga non pemerintah khususnya pemberdayaan dalam menanggulangi permasalahan marginalisasi PRT melalui program pemberdayaan dan menciptakan kemandirian bagi PRT baik dari segi keterampilan, hukum maupun keorganisasian serta membangun hubungan yang baik antara PRT dengan majikan maupun stakeholder lain.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Pembuat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan, khususnya Dinas Ketenagakerjaan Malang Raya dalam membuat program dan meningkatkan peraturan hukum yang jelas bagi perlindungan PRT, terutama mengenai upah dan jam kerja PRT.

1.4.2.2 Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan implikasi praktis dalam pemberdayaan PRT serta menghilangkan kontruksi dalam masyarakat bahwa PRT memiliki nilai tawar yang rendah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan, dalam penelitian ini penulis akan mencantumkan beberapa penelitian terdahulu dengan fokus masalah yang sama, diantaranya adalah :

2.1.1 *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) Perempuan di Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Latifa Mustadifa, mahasiswi jurusan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014.*

Penelitian ini membahas tentang peraturan hukum yang melindungi keberadaan PRT di Kota Yogyakarta baik upaya serta kendala dalam penerapannya. Hal ini didasari karena PRT sering mendapatkan perlakuan diskriminasi dan rentan terhadap kekerasan. Secara umum kota Yogyakarta telah memiliki peraturan terkait perlindungan PRT yaitu Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2011 tentang PRT dan Perda Yogyakarta Nomor 03 Tahun 2012 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *Yuridis Empiris*. Lokasi penelitian yang dipilih adalah di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat (BPPM) dan Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan (KPMP) Kota Yogyakarta, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Ka. Bagian Hukum Kota Yogyakarta, Sekolah PRT Tunas Mulia maupun Lembaga lain yang bergerak di bidang perlindungan PRT maupun perempuan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap PRT perempuan didasarkan pada Undang – Undang No. 23 Tahun 2004 tentang penghapusan KDRT dan Perda DIY No. 3 Tahun 2012 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan. Peraturan tersebut memberikan bentuk perlindungan baik perlindungan hukum maupun psikososial. Bentuk perlindungan lainnya juga diupayakan oleh Lembaga sosial yang bergerak dibidang perlindungan PRT dalam pemberdayaan dengan mendirikan serikat dan sekolah PRT.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama – sama memiliki fokus yaitu kondisi Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang termarginalkan. Akan tetapi dalam penelitian terdahulu, lebih menekankan pada aspek yuridis atau perlindungan hukum terutama melalui Undang – Undang. Dan penelitian tersebut hanya melihat aspek hukum apa saja yang melindungi PRT akan tetapi belum menganalisis sejauh mana dalam praktiknya Undang – Undang tersebut mampu memberikan perlindungan hukum bagi PRT. Sedangkan penelitian terkini ingin melihat proses pemberdayaan yang dilakukan suatu Lembaga untuk membangun kemandirian PRT baik dari segi keterampilan, kesadaran hukum maupun keorganisasian. Serta melihat sejauh mana dampak atau perubahan yang diberikan dengan adanya program pemberdayaan ini bagi PRT.

2.1.2 Pemberdayaan Perempuan PRT : Analisis Kekerasan dan Strategi Pencegahan yang dilakukan oleh Linda Dwi Eriyanti mahasiswi S2 Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Universitas Jember pada tahun 2016.

Penelitian ini memiliki latar belakang bahwa pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan domestik selama ini dianggap sebagai pekerjaan perempuan. Menurut data dari ILO, PRT merupakan kelompok pekerja perempuan terbesar secara global. Hal ini juga didukung dengan adanya stereotip terhadap PRT sebagai pekerja rendahan yang bisa dilakukan tanpa membutuhkan pendidikan dan keterampilan khusus. Juga belum adanya aturan yang secara spesifik melindungi PRT sehingga PRT sangat rentan terkena pelanggaran hak – hak pekerja seperti gaji yang tidak layak, dan hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kekerasan pada perempuan PRT serta menemukan strategi pencegahan terhadap maraknya kekerasan yang terjadi pada PRT. Dalam mencari data, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model interaktif analisis. Lokasi penelitian berada di Perumahan Taman Kampus, Perumahan Mastrip, Perumahan Gunung Batu Permai dan Perumahan Semeru di wilayah kelurahan Summersari dan kelurahan Tegalgede Kabupaten Jember. Informan dalam penelitian ini adalah majikan, tokoh masyarakat, LSM/ Ormas Perempuan dan aparat kelurahan. Sedangkan respondennya adalah 21 orang PRT di lokasi yang diambil secara snowball.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan PRT hanya SD, Tidak tamat SD bahkan ada yang tidak pernah sekolah sehingga sama sekali tidak bisa membaca dan menulis. Sedangkan untuk penghasilan PRT berkisar antara Rp 150.000 – Rp 650.000 perbulan dan besaran gaji sepenuhnya ditetapkan oleh majikan masing – masing. Bentuk – bentuk kekerasan yang dialami oleh PRT dibedakan menjadi tiga, yaitu kekerasan struktural, kekerasan langsung serta kekerasan kultural.

Kekerasan struktural yaitu menempatkan PRT pada posisi yang tidak menguntungkan dalam struktur masyarakat dan dari segi politis PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum yang tegas. Untuk kekerasan langsung PRT mendapatkan upah rendah, tidak ada kontrak kerja, tidak ada tunjangan tahunan, tidak ada kompensasi untuk lembur serta pemberhentian secara sepihak oleh majikan. Dan untuk kekerasan kultural adanya budaya patriarki yang menganggap bahwa pekerjaan domestik adalah pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan PRT tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis juga merumuskan strategi pencegahan kekerasan yang mengacu kepada bentuk kekerasan yang ada. Strategi pencegahan tersebut harus dilaksanakan oleh negara maupun masyarakat. Oleh negara harus adanya peraturan yang jelas untuk memperhatikan hak – hak PRT. Sedangkan untuk masyarakat termasuk elemen – elemen di dalamnya yaitu Ormas, LSM, Akademisi dan Mahasiswa harus lebih peduli terhadap kekerasan PRT.

Dari penelitian tersebut, posisi penelitian saat ini adalah penulis memperkuat gagasan penelitian terdahulu mengenai strategi pencegahan kekerasan untuk PRT. Pada penelitian terdahulu, sudah memperlihatkan kondisi sosial dari PRT dan penelitian terkini juga ingin melihat kondisi sosial PRT di Malang Raya. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu hanya sampai pada tahap memberikan atau merumuskan strategi pencegahan dan belum mempraktikkannya langsung kepada PRT sedangkan pada penelitian ini, penulis melihat proses yang dilakukan untuk mencegah kekerasan PRT melalui program pemberdayaan oleh LPKP Jatim.

2.1.3 Pola Pendampingan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Rumpun Tjoet Njak Dien Yogyakarta Bagi Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Asasi Manusia yang dilakukan oleh Reni Astuti mahasiswi S1 Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2012.

Penelitian ini ingin menganalisis pola pendampingan LSM Rumpun Tjoet Njak Dien Yogyakarta bagi pekerja rumah tangga berbasis hak asasi manusia serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pendampingan LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien. Penelitian ini didasari karena pelanggaran HAM masih kerap terjadi pada PRT karena mereka tidak memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas. Sehingga para PRT membutuhkan program pendampingan, pemberdayaan perempuan dan peningkatan kesejahteraan oleh Lembaga tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah di kantor LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien

Yogyakarta. Untuk informannya adalah pendamping, pekerja rumah tangga dan pengelola LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien Yogyakarta.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pola pendampingan LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien Yogyakarta bagi PRT dilakukan dengan cara pendampingan litigasi yaitu pendampingan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan PRT melalui proses penanganan kasus dan non litigasi yaitu pendampingan dilakukan melalui proses pengorganisasian terhadap PRT di beberapa wilayah dengan cara memfasilitasi pendidikan bagi PRT. Sementara faktor pendukung dalam pelaksanaan pendampingan ini adalah adanya perhatian dari masyarakat, dukungan dari para majikan,, adanya tim yang peduli terhadap nasib PRT serta semangat dari PRT untuk belajar. Dan faktor penghambatnya adalah tidak adanya dana yang mencukupi, tidak adanya kantor dan tempat sehingga harus berpindah – pindah dan masih ada sebagian PRT yang memiliki moralitas rendah.

Posisi penelitian terkini dengan penelitian terdahulu ini adalah sebagai penguat hasil penelitian sebelumnya tentang bagaimana peran yang dilakukan sebuah Lembaga dalam melakukan pendampingan terhadap PRT. Tetapi penelitian terkini juga akan menganalisis kondisi sosial PRT sehingga mereka membutuhkan program pemberdayaan serta dampak atau sejauh mana program pemberdayaan yang dilaksanakan dapat membangun kemandirian bagi PRT. Sementara penelitian terdahulu hanya menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Terkini

Topik	Penelitian Terdahulu 1	Penelitian Terdahulu 2	Penelitian Terdahulu 3	Penelitian Terkini
Judul	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan di Kota Yogyakarta.	Pemberdayaan Perempuan PRT : Analisis Kekerasan dan Strategi Pencegahan	Pola Pendampingan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Rumpun Tjoet Njak Dien Yogyakarta Bagi Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Asasi Manusia	Pemberdayaan Pekerja Rumah Tangga berbasis Komunitas
Penulis	Latifa Mustadifa, 2014	Linda Dwi Eriyanti, 2016	Reni Astuti, 2012	Cindera Rasisa, 2017
Lokasi	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat (BPPM) dan Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan (KPMP) Kota Yogyakarta, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Ka. Bagian Hukum Kota Yogyakarta, Sekolah PRT Tunas Mulia maupun Lembaga lain yang bergerak di bidang perlindungan PRT maupun perempuan.	Perumahan Taman Kampus, Perumahan Mastrip, Perumahan Gunung Batu Permai dan Perumahan Semeru di wilayah kelurahan Sumbersari dan kelurahan Tegalgede Kabupaten Jember.	Kantor LSM Tjoet Nyak Dien.	Kantor LPKP Jawa Timur, Kantor Sekretariat Anggrek Maya dan komunitas – komunitas PRT yang tersebar di Malang Raya.
Metode	Kualitatif pendekatan Yuridis Empiris.	Kualitatif dengan model interaktif analisis.	Kualitatif deskriptif	Kualitatif pendekatan studi kasus.
Landasan Teori / Konsep	Teori Negara Hukum, Teori Hak Asasi Manusia	Konsep kekerasan.	Konsep pendampingan, Konsep LSM, Kajian tentang PRT, Kajian tentang HAM.	Teori ACTORS, Konsep Pemberdayaan Jim Iff
Fokus Penelitian	Peraturan hukum yang melindungi keberadaan PRT di	Menganalisis kekerasan pada perempuan PRT serta	Menganalisis pola pendampingan LSM	Menganalisis situasi sosial PRT di Malang

	Kota Yogyakarta baik upaya serta kendala dalam penerapannya	menemukan strategi pencegahan terhadap maraknya kekerasan yang terjadi pada PRT.	Rumpun Tjoet Njak Dien Yogyakarta bagi pekerja rumah tangga berbasis hak asasi manusia serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pendampingan LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien.	Raya serta proses pemberdayaan PRT yang dilakukan oleh LPKP Jawa Timur serta dampak sosial program pemberdayaan bagi PRT.
Hasil Penelitian	Perlindungan hukum terhadap PRT perempuan didasarkan pada Undang – Undang No. 23 Tahun 2004 tentang penghapusan KDRT dan Perda DIY No. 3 Tahun 2012 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan. Peraturan tersebut memberikan bentuk perlindungan baik perlindungan hukum maupun psikososial. Bentuk perlindungan lainnya juga diupayakan oleh Lembaga sosial yang bergerak dibidang perlindungan PRT dalam pemberdayaan dengan mendirikan serikat dan sekolah PRT.	Terdapat beberapa kekerasan yang dialami oleh PRT. Kekerasan struktural yaitu menempatkan PRT pada posisi yang tidak menguntungkan dalam struktur masyarakat dan dari segi politis PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum yang tegas. Untuk kekerasan langsung PRT mendapatkan upah rendah, tidak ada kontrak kerja, tidak ada tunjangan tahunan, tidak ada kompensasi untuk lembur serta pemberhentian secara sepihak oleh majikan. Dan untuk kekerasan kultural adanya budaya patriarki yang menganggap bahwa pekerjaan domestik adalah pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan PRT	Pola pendampingan LSM Rumpun Tjoet Nyak Dien Yogyakarta bagi PRT dilakukan dengan cara pendampingan litigasi yaitu pendampingan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan PRT melalui proses penanganan kasus dan non litigasi yaitu pendampingan dilakukan melalui proses pengorganisasian terhadap PRT di beberapa wilayah dengan cara memfasilitasi pendidikan bagi PRT. Sementara faktor pendukung dalam pelaksanaan pendampingan ini adalah adanya perhatian dari masyarakat, dukungan dari para majikan,, adanya tim	Pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP Jawa Timur kepada PRT di Malang Raya dilaksanakan di masing-masing komunitas PRT yang sudah terbentuk di wilayah Desa atau Kecamatan yang memiliki banyak PRT. Proses pemberdayaan yang dilaksanakan LPKP terbagi menjadi empat tahap, yaitu tahap penyadaran, pemahaman, pemanfaatan dan penggunaan keterampilan untuk sehari-hari. Dalam setiap tahapannya PRT dilibatkan secara aktif. Pemberdayaan ini memiliki beberapa bentuk, yaitu

		<p>tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi.</p>	<p>yang peduli terhadap nasib PRT serta semangat dari PRT untuk belajar. Dan faktor penghambatnya adalah tidak adanya dana yang mencukupi, tidak adanya kantor dan tempat sehingga harus berpindah – pindah dan masih ada sebagian PRT yang memiliki moralitas rendah.</p>	<p>peningkatan keterampilan untuk tugas harian serta penguatan pengetahuan dan kapasitas PRT. Pemberdayaan ini membawa dampak bagi PRT yaitu berupa peningkatan rasa percaya diri, kemandirian dan membangun relasi sosial. Sedangkan bagi pengguna jasa, dengan adanya pemberdayaan ini mereka bisa mendapatkan PRT yang lebih terlatih dan aman dalam bekerja.</p>
--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh Penulis 2018

2.2 Tinjauan Teori ACTORS menurut Sarah Cook dan Steve Macaulay

Teori “ACTORS” tentang pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay (Cook & Macaulay, 1997) lebih memandang masyarakat sebagai subyek yang dapat melakukan perubahan dengan cara membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-ide, keputusan-keputusannya, dan tindakan-tindakannya.

Pemberdayaan yang dimaksudkan oleh Cook dan Macaulay lebih mengarah pada pendelegasian secara sosial dan etika/moral, antara lain: (a) mendorong adanya ketabahan; (b) mendelegasikan wewenang sosial; (c) mengatur kinerja; (d) mengembangkan organisasi (baik lokal maupun eksteren); (e) menawarkan kerjasama; (f) berkomunikasi secara efisien; (g) mendorong adanya inovasi; dan (h) menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi. Kerangka kerja pemberdayaan dapat dilihat dari akronim “ACTORS” antara lain terdiri dari (Maani, 2011)

- a) *Authority*, kelompok / masyarakat diberikan kewenangan untuk merubah pendirian atau semangat (etos kerja) menjadi sesuatu yang menjadi sesuatu milik mereka sendiri. Dengan demikian mereka merasa perubahan yang dilakukan adalah hasil produk dari keinginan mereka untuk menuju perubahan yang lebih baik;
- b) *Confidence and competence*, menimbulkan rasa percaya diri dengan melihat kemampuan mereka untuk dapat merubah keadaan;

- c) *Trust*, menimbulkan keyakinan bahwa mereka mempunyai potensi untuk merubah dan mereka harus bisa (mampu) untuk merubahnya;
- d) *Opportunities*, memberikan kesempatan pada masyarakat untuk memilih apa yang menjadi keinginannya sehingga mereka dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang ada dalam diri masyarakat itu sendiri;
- e) *Responsibilities*, dalam melakukan perubahan harus melalui pengelolaan sehingga dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk merubah menjadi lebih baik;
- f) *Support*, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak untuk menjadikan lebih baik. Dalam hal ini dukungan yang diharapkan selain dari segi ekonomis, sosial dan budaya juga dukungan dari berbagai *stakeholders* (pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha) yang dilakukan secara simultan tanpa didominasi oleh satu pihak / faktor.

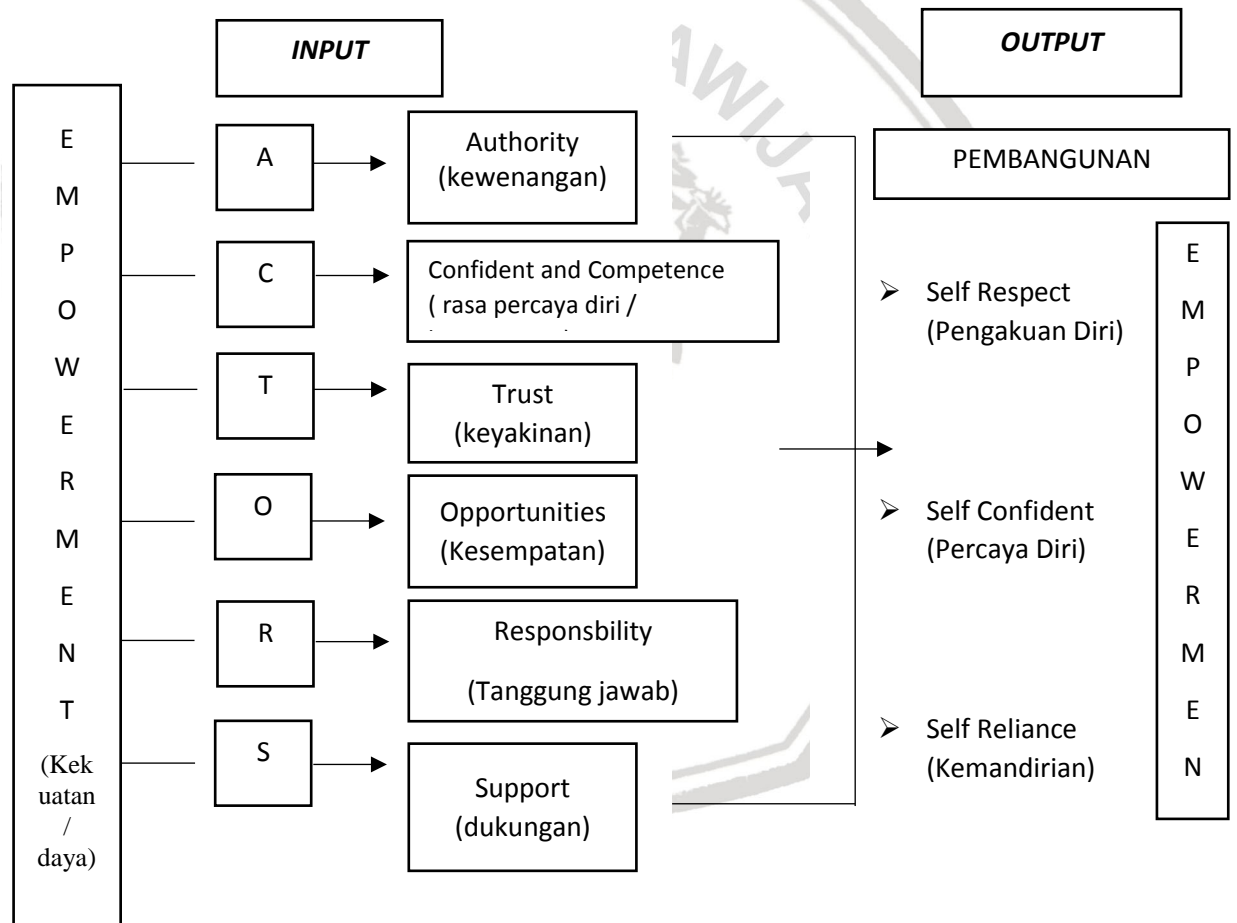
Berdasarkan kerangka teori ACTORS tersebut, terdapat tiga hasil atau tujuan yang diharapkan dari sebuah pemberdayaan, yaitu (Maani, 2011) :

1. *Self respect* : adanya pengakuan diri dari sasaran pemberdayaan bahwa terdapat perubahan positif yang mereka rasakan setelah mereka memperoleh pemberdayaan, contohnya perubahan sikap;
2. *Self confidence* : sasaran pemberdayaan merasakan tumbuhnya rasa percaya diri;

3. *Self reliance* : sasaran mampu untuk memperoleh kemandirian, seperti kemandirian dalam berpikir dan kemandirian kerja sebagai hasil dari pemberdayaan yang diperoleh.

Gambarannya lebih jelas tentang kerangka teori ACTORS dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Teori ACTORS



Sumber : (Maani, 2011)

Kerangka teori ACTORS dalam konteks pemberdayaan masyarakat memiliki beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Maani, 2011) :

1. Pembangunan perlu diarahkan dalam perubahan struktur.
2. Pembangunan diarahkan melalui pemberdayaan masyarakat untuk mengatasi kesenjangan dan menciptakan ruang yang lebih besar bagi masyarakat untuk ikut serta dalam pembangunan.
3. Pembangunan perlu diarahkan pada koordinasi lintas sektor yang mencakup program pembangunan antar sektor, antar daerah dan juga pembangunan khusus.

Teori ini juga menjelaskan bahwa untuk menumbuhkan keberdayaan dalam masyarakat, perlu adanya hal yang berasal dari inner dan inter masyarakat, yaitu peran pemerintah serta lembaga non pemerintah (NGO/LSM). Beberapa peran pemerintah yang dapat dilakukan dalam hal pemberdayaan adalah :

1. Menggali, menggerakkan dan mengkombinasikan faktor sumber daya yang tersedia seperti tenaga kerja, biaya, peralatan, partisipasi dan kewenangan yang sah. Pemerintah dianggap memegang peran sentral dalam pembangunan masyarakat yaitu dapat menetapkan kebijakan yang bersifat strategis, operasional dan teknis;
2. Pemerintah berperan memberi bimbingan dan bantuan teknis kepada masyarakat dengan maksud agar pada suatu saat masyarakat mampu melakukannya sendiri, misalnya dalam hal perencanaan;

3. Pemerintah dapat juga melakukan pembinaan terhadap organisasi masyarakat yang dapat berfungsi memudahkan komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat.

Serta untuk peran NGO atau LSM dalam pemberdayaan masyarakat setidaknya ada beberapa yaitu fasilitator dan katalisator, pelatih dan pendidik, pemupuk modal, dan penyelenggara proyek.

Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan teori ACTORS karena, teori ini lebih memandang bahwa masyarakat sebagai subjek daripada objek pembangunan. Pihak pemberdaya, dalam penelitian ini adalah LPKP Jawa Timur dalam melaksanakan program pemberdayaannya untuk para PRT tidak bersifat *top down* dan lebih bersifat *bottom up*. PRT tidak hanya sebagai objek dalam pembangunan akan tetapi juga dilibatkan dalam proses pemberdayaan itu. Aspirasi mereka dijangkau untuk ditemukan permasalahan serta merumuskan program dan kegiatan berasal dari kebutuhan mereka. Selain itu dalam kerangka teori ini, juga dijelaskan bahwa keberhasilan suatu pemberdayaan tidak hanya berasal dari pihak pemberdaya saja, akan tetapi karena partisipasi peserta pemberdayaan dan dukungan dari pihak luar (eksternal). *Output* atau luaran yang ingin didapat dalam proses pemberdayaan juga merupakan *output* yang diinginkan oleh PRT untuk menunjang keseharian mereka, yaitu dalam peningkatan *self respect*, *self confident* dan *self reliance*.

2.2.1 Theorizing Of Community Development

Theorizing of Community Development merupakan sebuah *paper* yang ditulis oleh Jnanabrata Battacharyya (2004). Tulisan ini mengajukan kerangka teoritis untuk

praktek pemberdayaan masyarakat yang bermaksud untuk membantu membedakan pemberdayaan masyarakat dengan metode lainnya (Bhattacharyya, 2004). Battacharyya (1995) menyebutkan bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan usaha yang berbeda dengan usaha-usaha lain dan bertujuan untuk membangun solidaritas dan membentuk ke ‘agen’ an (*aims to building solidarity and agency*) yang bertumpu pada 3 prinsip yaitu *self-help*, *felt-needs* dan *participation*. Pemberdayaan masyarakat harus dilihat sebagai hal yang berbeda baik dari metode maupun tekniknya dalam menjalankan metodenya itu sendiri.

Tulisan ini muncul dikarenakan belum adanya literatur yang tepat dalam mendefinisikan pemberdayaan masyarakat. teori pemberdayaan masyarakat harusnya mendefinisikan konsep dan menggambarkan karakteristik praktiknya. Pertanyaan-pertanyaan seperti ‘apa tepatnya pemberdayaan masyarakat itu?’, ‘mengapa terlibat di dalamnya penting?’, ‘dan dimana letak pemberdayaan masyarakat kaitannya dengan upaya praktis lainnya serta akademis?’ sering muncul untuk mendiskusikan apa itu sebenarnya pemberdayaan masyarakat. Sebenarnya, sudah banyak konsep-konsep yang mencoba mendefinisikan apa itu pemberdayaan masyarakat. Suatu konsep pemberdayaan masyarakat harus mencakup dua hal, pertama harus berbeda antara tujuan dan metodologinya dan kedua konsep tersebut harus bersifat universal, artinya berlaku dalam semua masyarakat, baik masyarakat perkotaan, pedesaan, pra industri serta pasca industri.

Tulisan ini mencoba untuk mendefinisikan pemberdayaan masyarakat dalam dua kategori yaitu ‘*Community As Solidarity*’ dan ‘*Development As Agency*’. Memahami

community as solidarity kita dapat melihat bahwa komunitas dalam masyarakat dipahami sebagai sebuah bentuk solidaritas (berbagi identitas dan norma). Hal ini memungkinkan untuk membedakan komunitas dengan hubungan sosial lainnya. Dalam pemberdayaan masyarakat, komunitas-komunitas dianggap memiliki solidaritas sosial, sehingga tujuan dari pemberdayaan tersebut adalah untuk meningkatkan solidaritas dalam komunitas. Sementara *development as agency* melihat tujuan utama dari pemberdayaan masyarakat adalah membangun kapasitas manusia :

“The ultimate goal of development should be human autonomy or agency, the capacity of people to order their world, the capacity to create, reproduce, change, and live according to their own meaning systems, to have the powers to define themselves as opposed to being defined by others”. (Tujuan utama pembangunan adalah meningkatkan otonomi manusia atau agency (dalam hal ini individu sebagai subjek pembangunan), untuk mengayomi dunia mereka sendiri, untuk meningkatkan kapasitas, mereproduksi, merubah dan hidup sesuai dengan sistem yang mereka kehendaki, untuk mendapatkan kekuasaan dan mendefinisikan diri mereka sendiri).

Teori pemberdayaan masyarakat yang diungkapkan di atas yaitu *community as solidarity* dan *development as agency*, memiliki dua perbedaan dalam sudut pandangnya. *Community as solidarity* melihat hasil dari pemberdayaan di level makro, yaitu dalam tataran komunitas. Komunitas dalam tulisan ini lebih banyak di definisikan sebagai “*classical concept of community – as a village or at least a rural agricultural settlement or a small town*”(sebagai desa atau setidaknya pemukiman pertanian atau

kota kecil). Hal ini lebih berfokus pada bagaimana sebuah pemberdayaan dapat meningkatkan solidaritas sebuah komunitas. Sementara *development as agency* lebih ke takaran mikro, melihat *output* dari sebuah pembangunan tidak hanya dari ekonomi atau lebih sempit pertumbuhan nilai produk domestik bruto (PDB), lebih dari itu pemberdayaan dilihat sebagai peningkatan kemampuan orang, bertujuan menghasilkan kesadaran kritis serta mengambil langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan. Tulisan ini akan digunakan oleh penulis untuk membantu menganalisis di akhir, apakah pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP kepada PRT di Malang Raya masuk ke dalam takaran makro atau takaran mikro.

2.3 Definisi Konsep

2.3.1 Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan dapat diartikan sebagai suatu pelimpahan atau pemberian kekuatan (*power*) yang akan menghasilkan hierarki kekuatan dan ketiadaan kekuatan, seperti yang dikemukakan Simon (dalam Widjajanti, 2011 : 16) bahwa pemberdayaan merupakan suatu aktivitas refleksi, suatu proses yang mampu diinisiasikan dan dipertahankan hanya oleh agen atau subyek yang mencari kekuatan atau penentuan diri sendiri (*self-determination*) (Widjajanti, 2011).

Pemberdayaan masyarakat pada umumnya memiliki tujuan untuk memperkuat kekuasaan masyarakat, khususnya kelompok lemah atau kelompok marginal yang tidak memiliki keberdayaan, baik karena kondisi internal (persepsi mereka sendiri) maupun kondisi eksternal (struktur sosial yang tidak adil) (Suharto, 2009 : 60). Menurut Suharto terdapat beberapa kelompok yang masuk dalam kategori kelompok lemah atau tidak berdaya, yaitu :

- a. Lemah secara struktural, baik lemah secara gender maupun etnis.
- b. Lemah khusus seperti manusia lanjut usia, penyandang cacat, gay dan lesbian.
- c. Lemah secara personal, yaitu mereka yang mengalami masalah pribadi atau keluarga (Suharto, 2009).

Jim Ife (1995) mendefinisikan pemberdayaan adalah memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan ketrampilan kepada warga untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menentukan masa depannya sendiri dan berpartisipasi dalam dan mempengaruhi kehidupan dari masyarakatnya (Jim Ife, 1995 : 182).

Secara umum Jim Ife juga mengungkapkan bahwa pemberdayaan adalah meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung (*empowerment aims to increase the power of disadvantage*) (Ife & Frank Toseriero, 2006 : 130). Menurut Ife, yang dimaksud dengan kelompok kurang beruntung atau kelompok yang dirugikan dapat terbagi menjadi tiga bagian (Ife & Frank Toseriero, 2006 : 145-147) :

1. Kelompok yang dirugikan karena struktur : dalam masyarakat modern, struktur yang dapat merugikan ini adalah struktur kelas, gender dan ras atau etnis. Kerugian yang disebabkan oleh struktur bersifat berkaitan satu sama lain, misalnya seorang perempuan pribumi miskin yang dirugikan karena gender dan struktur kelas sosial. Contoh kelompok yang dirugikan secara terstruktur adalah kelompok miskin penganggur dan pekerja dengan upah rendah, perempuan serta masyarakat pribumi minoritas etnis dan kultural;

2. Kelompok yang dirugikan lainnya : bentuk kelompok ini bukan merupakan kelompok yang dirugikan karena struktur, melainkan karena kondisi tertentu. Masyarakat yang masuk dalam kelompok ini adalah manula (manusia lanjut usia), penyandang cacat, masyarakat yang hidup di wilayah terpencil serta kaum homo dan lesbian, meskipun tidak dirugikan secara terstruktur namun kelompok ini juga harus dipertimbangkan dalam proses pemberdayaan;
3. Hal pribadi yang dirugikan : kerugian ini disebabkan karena hal yang bersifat pribadi contohnya duka cita, kehilangan orang yang dicintai, masalah pribadi dan keluarga, krisis identitas, masalah seksual, rasa malu yang mengakibatkan kerugian atau pelemahan bagi seseorang. Hal ini memungkinkan seseorang tidak dapat mengakses sumber daya sama seperti yang lainnya (karena faktor masalah pribadinya).

Jim Ife juga menyebutkan terdapat beberapa strategi pemberdayaan, setidaknya ada 3 macam strategi yang dapat digunakan dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat (Ife & Frank Toseriero, 2006 : 147 - 149) :

1. Pemberdayaan melalui kebijakan dan perencanaan : dengan cara mengembangkan atau mengubah struktur dan lembaga untuk mewujudkan akses yang lebih adil kepada seluruh masyarakat serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini salah satunya dilakukan dengan cara mengubah aturan-aturan untuk menguntungkan kelompok yang dirugikan;

2. Pemberdayaan melalui aksi sosial dan politik : adanya perjuangan dan perubahan politik, serta sangat bergantung pada pemahaman tentang kekuasaan dalam proses politik. Strategi ini sering melakukan pendekatan aktivis dan memungkinkan masyarakat untuk melakukan pemberdayaan melalui aksi langsung atau kolektif;
3. Pemberdayaan melalui pendidikan dan penyadaran : mementingkan proses edukatif dalam memberdayakan masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan gagasan masyarakat, membantu masyarakat memahami struktur, memberikan keterampilan kepada masyarakat untuk bekerja menuju perubahan yang efektif.

Dari beberapa konsep pengertian mengenai pemberdayaan di atas, dalam penelitian ini penulis akan menggunakan konsep dari Jim Ife mengenai pemberdayaan. Di mana melihat bahwa pemberdayaan adalah ditujukan untuk meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung. Dalam hal ini dilihat bahwa PRT adalah pihak yang kurang beruntung (*disadvantage*) yang disebabkan karena posisi mereka dalam masyarakat maupun Undang – Undang masih lemah. Tidak hanya lemah secara konstitusional saja, melainkan pada saat ini posisi PRT dalam masyarakat masih dipandang sebagai pekerjaan yang tidak memiliki nilai tawar atau pekerjaan yang rendah sehingga hal ini berdampak pada upah yang mereka terima.

Kondisi ini juga didukung dengan fakta bahwa mayoritas PRT adalah kaum perempuan, di mana masyarakat saat ini masih memiliki pandangan bahwa posisi kaum perempuan di bawah kaum laki-laki. Secara umum ketidakberdayaan PRT disebabkan

karena struktur sosial mereka. Program pemberdayaan yang dilaksanakan untuk PRT merupakan upaya untuk meningkatkan kekuasaan mereka serta nilai tawar mereka dalam masyarakat.

2.3.2 Pekerja Rumah Tangga

2.3.2.1 Pekerja Rumah Tangga sebagai Pekerja Informal

Istilah sektor informal biasanya digunakan untuk menunjukkan sejumlah kegiatan ekonomi yang berskala kecil (Alma, 2001 : 63). Tetapi sektor ini tidak dipandang hanya sebagai perusahaan berskala kecil, melainkan sektor ini bisa dilihat sebagai sebuah peluang bagi angkatan kerja yang umumnya miskin, berpendidikan sangat rendah serta tidak terampil.

Secara umum pekerjaan dalam sektor informal dapat terbagi menjadi beberapa kelompok. Breman (dalam Chris Manning dan Tajjudin Nur Efendi 1987) membedakan sektor informal menjadi tiga kelompok, yaitu (Manning & Effendi, 1985) :

1. Kelompok pekerja berusaha sendiri dengan modal kecil dan memiliki keterampilan.
2. Kelompok buruh pada usaha kecil dan usaha sendiri tanpa modal atau modal kecil.
3. Kelompok pekerja miskin yang kegiatannya cenderung melanggar hukum dan mirip dengan gelandangan dan pemungut rokok.

Sedangkan menurut Gerry dan Bromley (Hidayat, 1978) membagi sektor informal dalam empat kelompok, yaitu :

1. Buruh tidak tetap
2. Pekerja sub-kontrak atau borongan yang dikerjakan di rumah tangga atau dalam usaha kecil
3. Pekerja yang tergantung pada bahan/alat/tempat yang disewa atau diperoleh melalui kredit
4. Pekerja usaha tidak terikat kepada usaha lain dalam pembelian, permodalan dan penjualan hasilnya.

Mengacu pada pembagian sektor informal menurut Gerry dan Bromley di atas, Pekerja Rumah Tangga (PRT) masuk dalam kategori pekerja sektor informal. Pekerja Rumah Tangga (PRT) secara umum diartikan sebagai seseorang yang bekerja dan melakukan tugas-tugas domestik seperti menyapu, memasak, mengepel di dalam rumah tangga orang lain. Menurut Konvensi ILO (2011) PRT berarti pekerjaan yang dilakukan di dalam atau untuk satu atau beberapa atap rumah tangga.

Keberadaan PRT tidak terlepas dari sejarah, Endang Rohijani dalam tulisannya yang berjudul PRT bukan Pembantu Tetapi Pekerja menyebutkan bahwa kemunculan PRT sudah ada sejak dulu, mulai dari mereka disebut budak, *ngenger*, *bedinde*, abdi, pembantu clan hingga PRT (Rohijani, 2015).

Munculnya fenomena budak adalah pada saat terjadi peperangan antar suku dan penaklukan wilayah (tanah). Dalam peperangan ini pihak yang kalah akan menyerahkan segenap harta dan mengabdikan diri kepada pihak yang menang. Sedangkan abdi muncul pada saat budaya feodalisme di Jawa berkembang. Umumnya abdi adalah seseorang yang bekerja pada seorang Raja, karena pada saat itu Raja

dianggap sebagai sosok yang suci dan luhur sehingga bekerja menjadi abdi adalah sebuah anugerah. *Bedinde* atau *babu* muncul pada saat kolonialisme Belanda, fenomena mempekerjakan orang lain untuk membantu terus terpelihara hingga terwujudnya masyarakat nasional (Indonesia).

Dewasa ini, istilah PRT sudah tidak asing lagi bagi masyarakat, akan tetapi masyarakat masih sering menyalahartikan PRT sebagai pembantu bukan pekerja. Berdasarkan konvensi ILO No. 189 Tahun 2011 dijelaskan bahwa PRT adalah pekerjaan yang dilaksanakan di atau untuk sebuah atau beberapa rumah tangga, bisa mencakup tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju, merawat anggota sebuah keluarga, anak-anak, lanjut usia atau sakit, berkebun, menjaga rumah, menyetir untuk keluarga tersebut, bahkan merawat binatang peliharaan rumah tangga (ILO, Konvensi tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011). Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015, pasal 1 angka 1 juga menyebutkan bahwa PRT adalah orang (tenaga kerja) yang bekerja pada orang perorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumah tanggaan (Permenaker, 2015).

Sementara, secara aspek normatif sebenarnya sudah ada beberapa Undang-Undang yang memberikan perlindungan kepada pekerja secara umum dan perempuan secara khusus. Beberapa Undang-Undang tersebut adalah UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, serta UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh. Akan tetapi, keberadaan beberapa Undang-Undang

tersebut ternyata belum mampu untuk memberikan perlindungan dan peningkatan kualitas hidup PRT.

PRT merupakan pekerjaan di sektor informal, hal ini membawa konsekuensi bahwa pekerjaan ini kurang mendapat perhatian dari pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya jaminan terhadap hak-hak mereka. Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh PRT dengan majikan biasanya masih berupa perjanjian secara lisan. Sehingga hubungan kerja yang terbangun antara PRT dengan majikan bukan benar-benar sebagai hubungan kerja melainkan hubungan kekeluargaan di mana seorang majikan bisa memberi pekerjaan pada PRT tanpa ada aturan yang jelas.

Ketidakadilan yang dirasakan oleh PRT ini salah satunya dikarenakan kebanyakan orang yang bekerja sebagai PRT adalah perempuan. Mengingat di Indonesia, diskriminatif berbasis gender masih sering dirasakan oleh perempuan. Pada tahun 2009 jumlah PRT di Indonesia mencapai 10.744.887 orang dan hampir 90% diantaranya adalah perempuan (Susiana, 2012).

Berdasarkan pengertian dan sejarah PRT di atas dapat disimpulkan bahwa PRT adalah seseorang yang menjual jasanya untuk membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga orang lain untuk mendapatkan imbalan. Jumlah PRT di Indonesia dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Data ILO menyebutkan bahwa jumlah PRT di Indonesia mencapai 2,6 juta PRT. Terdapat beberapa alasan seseorang menjadi PRT, yaitu :

Tabel 2.2 Alasan Menjadi PRT

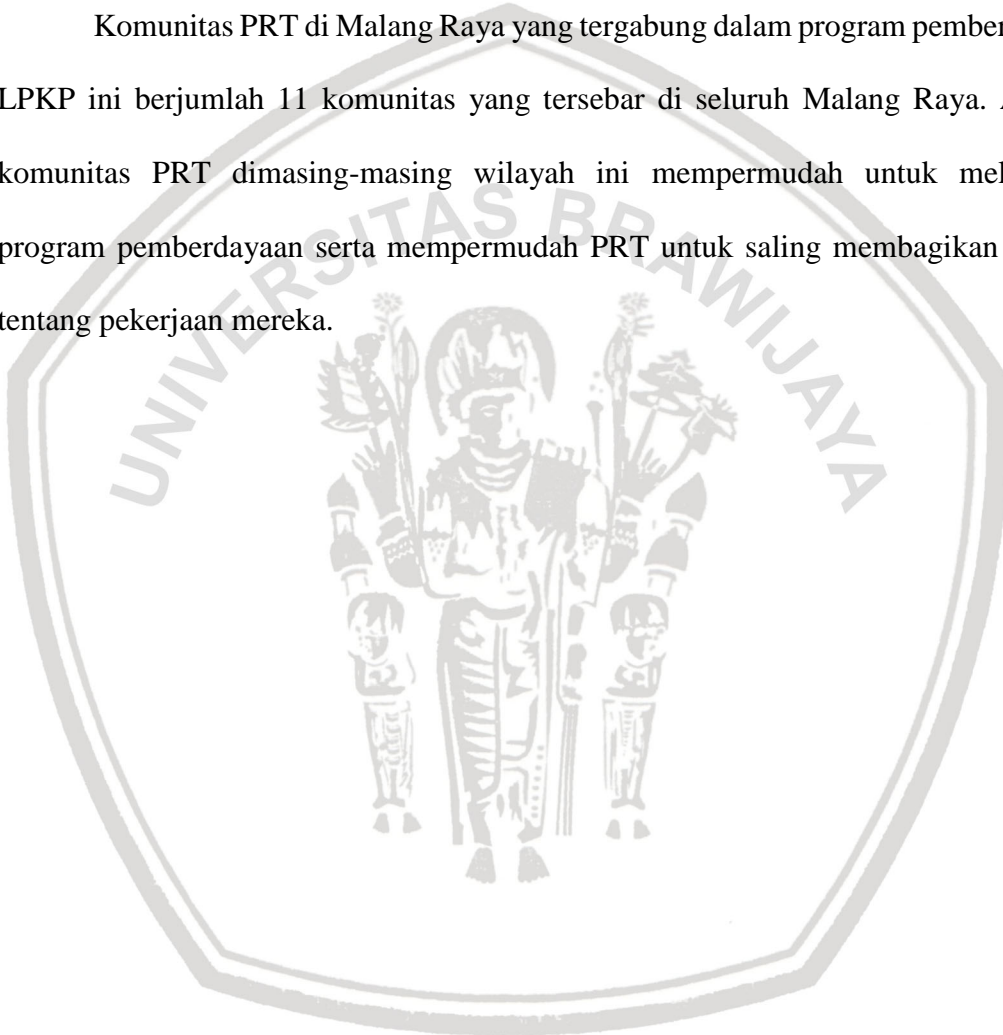
NO	ALASAN	PERSENTASE
1.	Mencari nafkah	69,5 %
2.	Mempunyai tanggungan	48,5 %
3.	Ada masalah di kampung	4,0 %
4.	Ikut teman	9,0 %
5.	Mencari pengalaman	45,0 %
6.	Ingin ke Kota	10,0 %
7.	Susah mencari kerja	10,0 %
8.	Mencari kepuasan	0,5 %
9.	Agar bisa mandiri	2,5 %
10.	Dirayu calo	1,0 %

Sumber data LBH APIK, Jakarta, 2002 dalam (Retnaningsih, 2008)

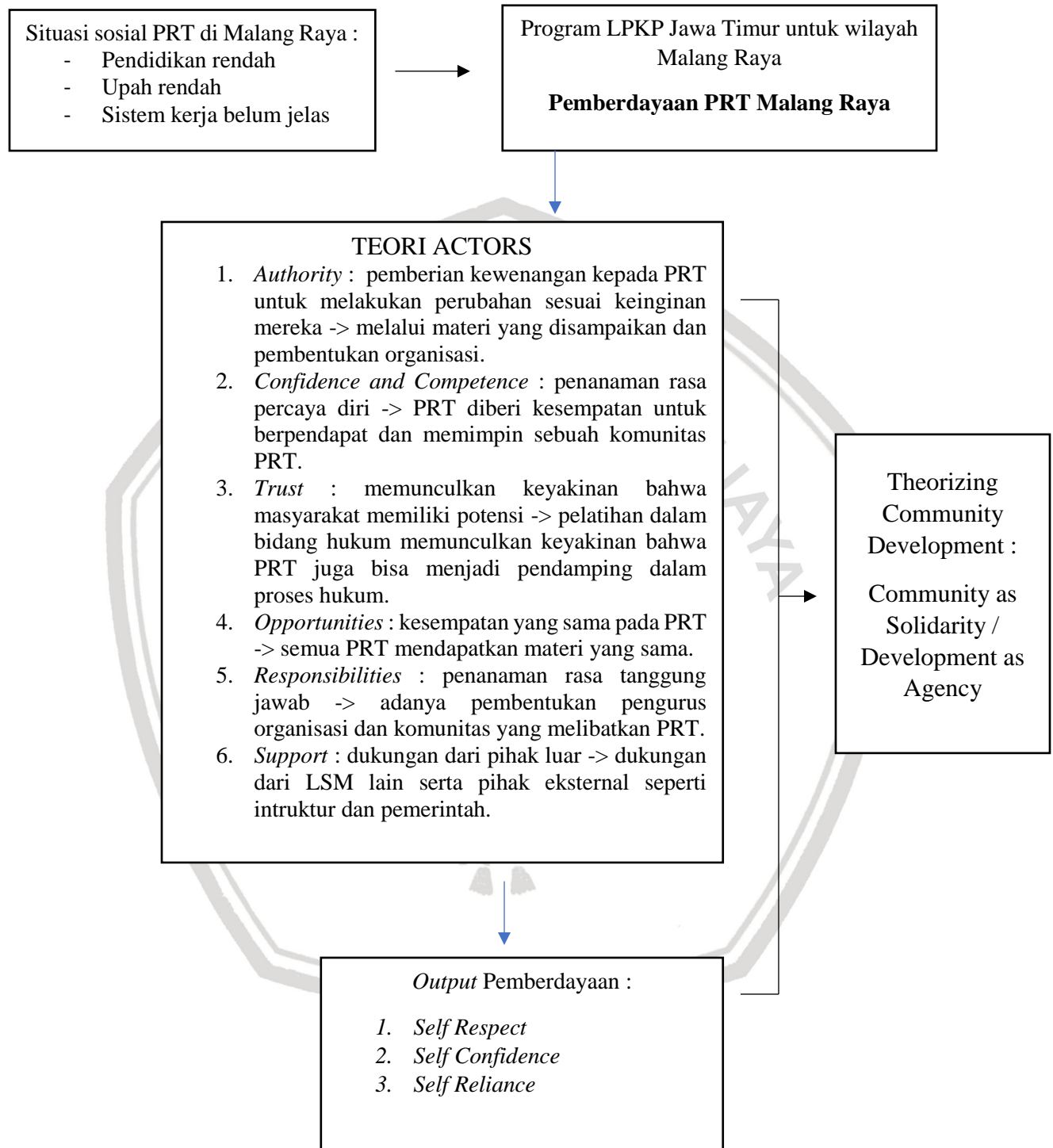
Dari data tersebut dapat dilihat bahwa faktor ekonomi menjadi penyebab utama seseorang menjadi PRT. Keterbatasan pendidikan serta kemiskinan yang juga merupakan faktor yang mendorong orang menjadi PRT. Dalam konteks penelitian ini, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan PRT, bahwa memang rata-rata PRT adalah perempuan yang berasal dari masyarakat golongan menengah ke bawah. Umumnya mereka tinggal di daerah atau desa yang dekat dengan perumahan-perumahan elit. Keterbatasan pendidikan yang dimiliki oleh PRT ini juga menyebabkan mereka tidak paham mengenai hak dan kewajiban mereka secara hukum.

Dalam konteks penelitian ini, penulis ingin menganalisis situasi sosial PRT baik dari segi alasan menjadi PRT, pendidikan PRT, penghasilan serta hubungan PRT dengan majikannya. Hal ini dirasa perlu dilakukan analisis untuk memahami lebih kompleks mengenai proses pemberdayaan yang dilaksanakan LPKP Jatim untuk PRT.

Komunitas PRT di Malang Raya yang tergabung dalam program pemberdayaan LPKP ini berjumlah 11 komunitas yang tersebar di seluruh Malang Raya. Adanya komunitas PRT di masing-masing wilayah ini mempermudah untuk melakukan program pemberdayaan serta mempermudah PRT untuk saling membagikan hal-hal tentang pekerjaan mereka.



2.4 Kerangka Berpikir



Dari kerangka berpikir diatas, dapat dilihat bahwa PRT di Malang Raya masih berada dalam situasi sosial yang kurang baik. Berdasarkan hasil pra penelitian data ditemukan bahwa rata-rata PRT masih berpendidikan rendah sehingga keterampilan mereka dan pengetahuan mereka tentang hak dan kewajiban mereka juga masih rendah. Dalam praktek kerja para PRT juga tidak ada sistem kerja secara tertulis sehingga sistem upah, lembur dan libur hanya berdasarkan kesepakatan secara lisan. Hal ini juga ditambah dengan posisi PRT secara yuridis yang belum mendapatkan perlindungan hukum secara formal.

Dengan adanya permasalahan ini, LPKP Jawa Timur sebagai salah satu LSM di Kota Malang yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat, memberi solusi melalui program pemberdayaan PRT berbasis komunitas. Pemberdayaan ini akan dilihat prosesnya melalui Teori Pemberdayaan ACTORS. Dalam teori ACTORS, masyarakat dianggap subjek yang mampu melakukan perubahan, dimana hal itu dilakukan oleh para PRT dengan cara membebaskan diri mereka dari anggapan bahwa PRT merupakan pekerja rendahan. Dalam pelaksanaan pemberdayaan yang dipandang melalui teori ACTORS, terdapat tahapan-tahapan yang harus ada dalam pemberdayaan tersebut agar tujuan dari pemberdayaan dapat terbidik dengan tepat, yaitu tahapan *input* pemberdayaan dan *output* pemberdayaan. Tahapan *input* pemberdayaan tersebut adalah *authority*, *confidence* dan *competence*, *trust*, *opportunities*, *responsibility* dan *support*. Tahapan – tahapan yang dilalui dalam teori ACTORS memerlukan sinergitas dari pihak pemberdaya maupun masyarakat yang diberdayakan.

Dari proses *input* pemberdayaan tersebut, diharapkan dapat menghasilkan *output* sebagai berikut : *self respect* (pengakuan diri), *self confidence* (percaya diri) dan *self reliance* (kemandirian). *Output* tersebut juga berguna untuk mengukur sejauh mana program LPKP dapat memberdayakan PRT di Malang Raya. Hasil akhir dari penelitian ini akan menganalisis level pemberdayaan yang dilakukan LPKP kepada PRT Malang Raya apakah termasuk di level mikro atau level makro. Hal ini berguna untuk melihat sejauh mana capaian pemberdayaan yang telah dilakukan.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2013 : 6). Penelitian kualitatif lebih menekankan pada sifat realita yang terjadi di dalam masyarakat, hubungan yang mendalam antara penulis dengan yang dipelajari dan kendala-kendala situasional yang membentuk suatu penyelidikan (Salim, 2006 : 11). Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah dalam penelitian kualitatif deskriptif yang berguna untuk memperoleh data dengan lebih rinci dan detail.

Pada konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini berusaha untuk menguraikan lebih detail pernyataan yang diberikan oleh informan di lapangan. Fenomena sosial berupa pemberdayaan ini muncul dari masalah marginalitas khususnya kepada PRT, sehingga disini penulis ingin melihat proses pemberdayaan serta sejauh mana program ini dapat memberdayakan PRT di Malang Raya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penulis mendapatkan sebuah data atau informasi. Pada penelitian ini penulis memilih lokasi di Malang Raya. Wilayah Malang Raya yang dipilih merupakan wilayah-wilayah yang memiliki banyak PRT dan PRT

tersebut merupakan peserta dari program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP ini. Untuk pemilihan PRT sendiri, penulis tertarik karena sebelumnya pemberdayaan yang dilakukan terhadap PRT belum ada serta hasil dari program ini juga telah dapat penulis lihat seperti adanya aturan baru tentang PRT, kemandirian PRT serta adanya organisasi PRT se Malang Raya. Beberapa wilayah tersebut antara lain, wilayah Kabupaten Malang yaitu Kecamatan Dau, Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso, wilayah Kota Malang yaitu Kecamatan Blimbing dan wilayah Kota Batu yaitu Desa Junrejo.

Wilayah-wilayah tersebut berdasarkan data LPKP dan survey yang dilakukan oleh penulis memang merupakan wilayah yang sebagian besar penduduk perempuannya bekerja sebagai PRT, dikarenakan wilayah tempat tinggal mereka yang berdekatan dengan perumahan-perumahan di wilayah Malang. Selain itu, perempuan yang bekerja sebagai PRT juga rata-rata membantu suaminya untuk mencukupi kebutuhan hidup. Selain itu penulis juga akan melakukan penelitian di kantor LPKP Jawa Timur yang terletak di Perumahan Karanglo Blok I4 Malang. LPKP dipilih karena LSM ini merupakan satu-satunya LSM di Jawa Timur yang melaksanakan program pemberdayaan untuk PRT.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam sebuah penelitian diperlukan adanya suatu fokus penelitian agar hasil dari penelitian ini tidak meluas. Fokus penelitian bertujuan untuk memberikan batasan terhadap permasalahan yang ada agar tidak terjadi pembiasan dan agar penelitian yang dilakukan tidak meluas dan lebih terarah sesuai dengan yang diharapkan (Bungin, 2012).

Dalam penelitian terdapat beberapa fokus penelitian, yaitu :

1. Memahami situasi sosial PRT yang ada di Malang Raya, baik dari segi latar belakang pendidikan, struktur sosial ekonomi serta hubungan PRT dengan majikan maupun stakeholder yang lain. Hal ini menjadi fokus karena penulis ingin melihat situasi sosial PRT sehingga mereka membutuhkan program pemberdayaan ini.
2. Memahami proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur sebagai upaya untuk meningkatkan kemandirian PRT. Dalam fokus ini penulis ingin memahami mengenai latar belakang LPKP dalam membuat program pemberdayaan, motivasi PRT mengikuti program pemberdayaan serta kegiatan dan pelatihan apa saja yang dilaksanakan dalam program pemberdayaan ini.
3. Melakukan analisis terhadap sejauh mana pelaksanaan program pemberdayaan PRT ini dapat memberdayakan PRT di Malang Raya. Analisis ini diperlukan untuk mengetahui apakah program pemberdayaan yang dilakukan LPKP sudah benar-benar membawa kebermanfaatan bagi PRT.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Informan penelitian adalah subjek yang memahami objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan informan *purposive* yaitu menentukan kelompok

peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu (Bungin, 2012).

Teknik penentuan informan secara *purposive* membutuhkan beberapa pertimbangan tertentu, misalnya orang dianggap paling tahu tentang apa yang akan diteliti, sehingga dapat memudahkan penulis dalam menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti. Penulis juga berpacu pada teknik pemilihan informan menurut Spradley (Salim, 2006 : 131-136) yaitu :

1. Enkulturasasi penuh : informan yang dipilih adalah orang yang mengetahui dan mengerti dengan baik tentang kebudayaan dan lingkungannya. Dengan memahami kebudayaan serta lingkungannya seseorang dapat informasi yang memadai dan akurat.
2. Keterlibatan langsung : hal ini mengacu pada kondisi dimana informan merupakan pihak yang terlibat langsung dengan kasus yang akan diteliti, tidak hanya sekedar orang yang tahu.
3. Cukup waktu : informan yang dipilih harus memiliki cukup waktu dalam memberikan informasi bagi penelitian yang sedang dilakukan.
4. Asing bagi peneliti : informan tidak mengenal peneliti sehingga dapat menjadi narasumber baru bagi peneliti.
5. Orang-orang dapat memberikan suatu informasi secara mengalir dan tanpa imbuhan makna ataupun fungsi.

Berdasarkan penggunaan teknik ini, terdapat beberapa informan yang dipilih oleh penulis, yaitu :

1. Informan yang mengetahui dan paham tentang situasi sosial PRT di Malang Raya;
2. Informan yang mengetahui dan paham tentang program pemberdayaan PRT berbasis komunitas;
3. Informan yang ikut serta dalam proses pemberdayaan;
4. Informan yang mengetahui serta merasakan perubahan sosial dari program pemberdayaan PRT berbasis komunitas.

3.5 Sumber dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data utama yang diambil di lapangan. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis. Penulis mencatat hasil wawancara dan pengamatan tersebut melalui *tape recorder* dan catatan tertulis (Basrowi & Surandi, 2008 : 169). Pada penelitian kali ini, penulis mendapatkan sumber data primer dari para informan dengan cara melakukan wawancara. Sedangkan untuk proses pengamatan penulis menggunakan observasi secara langsung.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008 : 402). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai studi pustaka, maupun hasil penelitian sebelumnya. Data sekunder berfungsi sebagai data tambahan maupun pelengkap data primer. Pada penelitian kali ini, data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah data BPS mengenai jumlah tenaga kerja Malang Raya, profil LPKP, data hasil survey PRT yang dilakukan LPKP, data yang diperoleh

melalui media sosial serta data lainnya yang menunjukkan gambaran umum program pemberdayaan PRT berbasis komunitas.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Yin menjelaskan bahwa terdapat enam sumber dalam pengumpulan data studi kasus, yaitu : dokumen, rekaman arsip, wawancara, pengamatan langsung, observasi serta perangkat-perangkat fisik (Yin R. K., 2011). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan informasi dengan menanyakan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula. Wawancara memiliki beberapa ciri yaitu langsung bertatap muka (*face to face relationship*), wawancara dengan sumber informasi (*interview*), antar si pencari informasi (*interviewer atau information hunter*). Interview secara sederhana dapat didefinisikan sebagai pengumpul data dengan menggunakan teknik tanya jawab antar pencari informasi dengan sumber informasi. Wawancara diperlukan untuk mengumpulkan data sosial, terutama untuk mengetahui tanggapan serta pendapat, keyakinan, perasaan dan juga cita-cita seseorang (Nawawi, 2005 : 95)

Dengan menggunakan teknik wawancara penulis dapat menghimpun informasi dari narasumber. Penulis bertanya jawab dengan informan dan memahami serta menulis hal-hal yang penulis anggap penting dan sesuai dengan fenomena yang diteliti. Pada proses penelitian ini, metode wawancara adalah sebagai teknik pengumpulan data utama yang digunakan oleh penulis. Hal ini dilaksanakan mengingat jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Untuk membantu dalam proses wawancara, penulis

membuat guide interview terlebih dahulu, tetapi tidak menutup kemungkinan apabila dalam pelaksanaannya ada pertanyaan-pertanyaan tambahan.

3.4.2 Observasi

Menurut Kusuma Seta (1987:25) Observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan sistematis terhadap aktivitas kelompok ataupun individu atau objek yang sedang diteliti. Observasi merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utama selain panca indera lainnya (Seta, 1987). Observasi dilakukan secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan penulis yang melakukan observasi (Nawawi, 2005 : 94).

Metode yang penulis gunakan dalam observasi kali ini adalah observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah penulis hanya mengamati kehidupan, kegiatan serta fenomena-fenomena yang terjadi tanpa ikut berpartisipasi langsung dalam peristiwa yang terjadi.

Pada penelitian kali ini penulis melakukan observasi dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai hal yang akan diteliti. Observasi dilakukan terutama untuk melihat situasi sosial PRT. Dalam hal ini penulis ingin melihat kondisi tempat tinggal serta lingkungan yang mendorong seseorang menjadi PRT.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan berbentuk dokumen berupa tulisan, gambar, maupun karya monumental dari seseorang. Catatan tersebut sifatnya berisi peristiwa yang telah terjadi (Sugiyono, 2008 : 82). Studi dokumentasi merupakan salah satu cara

yang dapat dilakukan oleh penulis kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Herdiansyah, 2010 : 143). Pada penelitian kali ini, penulis mendapatkan data yang diperoleh dari dokumen, arsip, maupun foto yang bersangkutan dengan pemberdayaan PRT berbasis komunitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam kualitatif merupakan proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapang yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain (Zuriah, 2009). Terdapat banyak teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis data kualitatif. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan salah satu teknik analisis data kualitatif deskriptif yaitu menurut (Miles, 2014, hal. 31-33) analisa data terbagi dalam tiga langkah yang dilakukan secara bersamaan. Adapun tiga langkah tersebut adalah mencakup *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/verifications*. Adapun yang dimaksud dari *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/verifications* adalah sebagai berikut :

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya. Pada tahapan kondensasi data penulis

memilah beragam data primer dan sekunder yang sesuai dengan fokus penelitian yaitu mengetahui situasi sosial PRT Malang Raya, mengetahui proses pemberdayaan yang dilakukan LPKP terhadap PRT dan mengetahui sejauh mana program yang dibuat LPKP dapat memberdayakan PRT. Pada tahapan awal penulis melakukan transkrip hasil wawancara, serta mengumpulkan data sekunder serta catatan lapang. Dari hasil transkrip wawancara tersebut juga diberikan kode-kode sesuai dengan fokus pembahasan agar mempermudah penulis untuk melakukan penyajian data.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman. Penyajian data dilakukan penulis dengan cara mentabulasikan hasil dari transkrip wawancara. Dari adanya tabulasi data dapat menyajikan pemilahan data yang disesuaikan dengan kategori analisa yakni pemilahan sesuai konsep. Selanjutnya data yang sudah ditabulasikan dimasukkan ke dalam laporan hasil penelitian sesuai dengan sub pembahasan.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing*)

Kegiatan analisis terakhir yang paling penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin,

alur sebab-akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan “final” mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan runtutan pemberian dana. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menganalisa perolehan data dari adanya hasil tabulasi data. Penulis mencari keterkaitan antara hasil data satu dengan yang lainnya untuk dapat dianalisa sesuai dengan kajian penelitian. Dalam penarikan kesimpulan penulis juga melihat dari catatan lapang, hasil tabulasi serta data sekunder untuk menunjang sinkronisasi data.

3.8 Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data diperlukan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu temuan atau data yang dilaporkan penulis dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Menurut Sugiyono (2008:270) cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dilakukan dengan cara perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative serta *membercheck* (Sugiyono, 2008).

Terdapat beberapa metode dalam melakukan uji keabsahan data. Dalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi sebagai uji keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2013 : 178).

Triangulasi data, yaitu dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Hal ini selain untuk mengecek kebenaran data juga bisa digunakan untuk memperkaya data (Nasution, 2003 : 115). Denzin (dalam Moleong 2013) menyebutkan ada empat macam triangulasi data yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik dan triangulasi teori (Moleong, 2013).

Dalam konteks penelitian ini, penulis akan menggunakan dua teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton, 1987 : 331). Terdapat beberapa langkah yang dapat digunakan untuk melakukan triangulasi sumber yaitu (Patton, 1987):

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang saling berkaitan.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini digunakan dengan cara menggali informasi dari setiap informan yang memiliki sudut pandang berbeda dalam memandang fokus penelitian ini. Pemilihan informan yang beragam dapat menambah validasi data sekaligus memperkaya data penelitian. Hasil triangulasi sumber yang telah dilakukan oleh penulis adalah penulis memilih informan dengan beberapa kategori seperti dari pihak pemberdaya PRT, dan pengguna jasa hasil wawancara yang dilakukan terdapat ada beberapa data yang berbeda misalkan terkait data upah PRT, antara PRT satu dengan PRT lain berbeda.

Selain itu triangulasi yang digunakan adalah triangulasi metode yang dilakukan dengan cara membandingkan sumber data yang diperoleh secara primer maupun sekunder, misalnya hasil wawancara akan di *crosscek* dengan hasil survey lembaga. Hasil dari triangulasi metode ini tidak menimbulkan perbedaan antara data satu dengan data lain, melainkan justru menambah data penulis. Contohnya data mengenai jam kerja PRT yang penulis dapatkan dari beberapa PRT saja melalui wawancara, akan tetapi bisa dilengkapi dengan data sekunder yang dimiliki LPKP.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Pekerja Rumah Tangga di Malang Raya

Keberadaan Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Malang Raya yang meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang dan Kota Batu tidak terlepas dari pesatnya pembangunan di Malang Raya sendiri. Hal ini disebabkan karena wilayah Malang Raya merupakan wilayah yang memiliki banyak daya tarik mulai dari sektor pariwisata, pekerjaan serta pendidikan. Tumbuhnya perumahan-perumahan yang berada di Malang Raya ternyata lebih banyak dihuni oleh orang-orang yang memiliki mobilitas pekerjaan yang tinggi. Rata-rata keluarga yang tinggal di dalam perumahan tersebut merupakan individu yang memiliki intensitas bekerja yang cukup padat, baik suami maupun istri sehingga waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan domestik menjadi tidak ada. Perubahan relasi antara suami istri pada saat ini, di mana sudah banyak istri yang bekerja di sektor publik sehingga membawa konsekuensi yaitu istri tidak ada waktu lagi untuk mengurus pekerjaan di sektor domestik mereka.

Hal tersebut yang merupakan salah satu faktor munculnya fenomena pekerja rumah tangga di Malang Raya. Permintaan akan tenaga PRT juga dapat ditemukan dalam beberapa akun *Facebook Group* tentang Lowongan Pekerjaan, penulis menemukan bahwa cukup banyak masyarakat yang memposting bahwa mereka membutuhkan PRT. Keberadaan perumahan yang biasanya dekat dengan pemukiman masyarakat asli Malang membuka kesempatan baru bagi masyarakat Malang, khususnya para perempuan yang sebelumnya menganggur dan tidak bisa bekerja dikarenakan latar belakang pendidikan mereka yang rendah.

Persebaran PRT di Kabupaten Malang terdapat dalam daerah Poncokusumo, Tumpang, Pakisaji, Pakis, Wagir, Dau, Karangploso dan Singosari, sedangkan untuk Kota Malang kebanyakan PRT berada di wilayah Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing dan Kota Batu PRT berasal dari Kecamatan Junrejo. Hal ini disebabkan karena wilayah-wilayah tersebut dekat dengan daerah perumahan. Misalnya untuk daerah Dau dekat dengan Perumahan Pondok Tidar dan Dieng serta wilayah Pandanwangi dekat dengan Perumahan Araya.

Pekerjaan sebagai PRT merupakan salah satu jenis pekerjaan yang masih dipandang rendah oleh masyarakat. PRT sebagai jenis pekerjaan yang dilakukan di sektor domestic serta lebih banyak melibatkan perempuan seringkali menciptakan stigma buruk bagi PRT sendiri. Tidak jarang Ibu – Ibu yang bekerja sebagai PRT merasa bahwa masyarakat masih memandang mereka sebelah mata. Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nurul, PRT dari Kecamatan Pandanwangi Kota Malang :

”Sebenarnya ya kayak masih dilihat sebelah mata gitu ya Mbak, PRT iku opo babu gitu, o kape *mbabu* ngono, sebenarnya PRT itu kan manfaat sekali buat keluarganya, masih banyak yang menganggap pekerja rumah tangga ya sebagai pembantu gitu lo, kayak wanita - wanita karir kan kalau nggak ada kita ga bisa kerja juga.” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

PRT yang berasal dari Desa Tunjungtirto Singosari, Kabupaten Malang juga menyampaikan hal serupa kepada penulis :

“Soalnya disini menganggap kalau PRT itu pekerjaan rendahan gitu mbak, jadi pada malu. Dianggap keset ngonolah Mbak ibarat e... Kalau saya sih yang penting halal jadi saya jalani saja.” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Wahyuni selaku pengurus Women Crisis Center Dian Mutiara Malang, di mana WCC Dian Mutiara ini juga turut membantu LPKP dalam pelaksanaan program pemberdayaan PRT :

“Penggunaan kata pembantu itu sebenarnya bagai dua sisi mata uang, ada sisi positifnya yaitu sangat tergantung pada pengguna, misal hubungan yang terjadi akan sangat kekeluargaan, menyokalahkan anak PRT, dianggap saudara, kalau ada keluarga sakit bahkan meninggal pengguna memperhatikan sekali sementara sisi negatifnya, hubungan menjadi tidak jelas karena dianggap keluarga, perjanjian lisan atau tidak tertulis, jam kerja, jenis kerja, jaminan kerja *blas*, upah” (Ibu Wahyuni, 9 Maret 2018, 10.15 WIB di Kantor WCC Dian Mutiara)

Hasil wawancara penulis dengan beberapa PRT tersebut menunjukkan bahwa memang masyarakat masih memiliki anggapan yang buruk tentang PRT dan menganggap bahwa PRT adalah pembantu sehingga mereka diperlakukan berbeda dengan pekerja pada umumnya. Stigma yang ada dalam masyarakat bahwa PRT adalah pembantu dan dianggap berbeda dengan pekerja tersebut membawa pengaruh kepada proses para PRT dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalkan saja masalah kontrak kerja, di mana pada saat ini masyarakat dan majikan tidak mengenal kontrak kerja secara tertulis, sehingga hal-hal mengenai upah, libur, THR dan ketentuan-ketentuan lain hanya dibicarakan secara lisan, dan peluang untuk terjadinya penyimpangan terhadap kontrak kerja akan semakin besar.

Pada umumnya, bekerja sebagai PRT memang tidak membutuhkan latar belakang pendidikan ataupun keterampilan yang tinggi, hal ini yang ditemukan oleh penulis pada saat turun lapang di mana para PRT rata-rata adalah lulusan SD dan mereka seperti tidak punya pilihan lain untuk bekerja selain menjadi PRT. Gambaran mengenai situasi sosial PRT di Malang Raya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1 Latar Belakang PRT Malang Raya

Indikator Situasi Sosial	Hasil Survey
1. Usia ketika menjadi PRT	Kurang dari 18 tahun : 1% 19-30 tahun : 12% 31-40 tahun : 34% 41-50 tahun : 34% Lebih dari 51 tahun : 19%
2. Kategori Livein dan Liveout	Live in : 23% Live out : 77%
3. Kontrak kerja	Tertulis : 1% Lisan : 99%
4. Jam mulai kerja	03.00 – 04.00 : 2% 05.00 – 06.00 : 24% 07.00 – 08.00 : 70% 09.00 – 10.00 : 40%
5. Jam berakhir kerja	12.00 – 13.00 : 33% 14.00 – 15.00 : 23% 16.00 – 17.00 : 33% 18.00 – 19.00 : 6% 20.00 – 21.00 : 5%
6. Sistem pembayaran upah	Harian : 11% Mingguan : 40% Bulanan : 49%
7. Besaran upah	
a. Harian	Rp 40.000 : 24% Rp 50.000 : 45% Rp 60.000 : 10% Rp 75.000 : 21%
b. Mingguan	Kurang dari Rp 50.000 : 6% Rp 50.000 – Rp 150.000 : 11% Rp 150.000 – Rp 200.000 : 41% Rp 250.000 – Rp 350.000 : 34% Rp 350.000 – Rp 450.000 : 8%
c. Bulanan	Kurang dari Rp 500.000 : 8% Rp 500.000 – Rp 1.000.000 : 29% Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000 : 38% Rp 1.500.000 – Rp 2.000.000 : 19% Lebih dari Rp 2.000.000 : 6%
8. Upah Lembur	Rp 10.000 : 30% Rp 20.000 : 14% Rp 30.000 : 10% Rp 40.000 : 5% Rp 50.000 : 31%

	Lebih dari Rp 50.000 : 10%
9. Jaminan Sosial	Mendapat : 18% Tidak mendapat : 82%
10. THR	Mendapat : 91% Tidak mendapat : 9%

Sumber : Hasil survey yang dilakukan oleh LPKP Jawa Timur terhadap 250 PRT yang tersebar di wilayah Malang Raya tahun 2017.

Hasil survey yang telah dilakukan oleh LPKP Jawa Timur menunjukkan bahwa PRT di Malang Raya rata-rata memiliki kisaran usia 25 hingga 50 tahun. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dengan salah satu PRT di Kecamatan Dau, Kabupaten Malang bahwa rata-rata perempuan yang bekerja sebagai PRT adalah perempuan yang sudah menikah dan mereka memutuskan untuk menjadi PRT dikarenakan kebutuhan ekonomi keluarga yang belum tercukupi jika hanya mengandalkan dari suami. Perempuan yang bekerja sebagai PRT juga rata-rata tidak memiliki pekerjaan sampingan lain. Sehingga menjadi PRT merupakan pekerjaan utama mereka.

Dalam proses pelaksanaan kerja PRT di Malang Raya lebih banyak yang menggunakan jenis *live out* atau bekerja pulang pergi dari rumahnya ke rumah majikan. Hal ini dirasa lebih efektif karena para PRT juga bisa menyelesaikan pekerjaan rumahnya, sementara untuk PRT yang *live in* di rumah majikan biasanya memiliki rumah yang relatif jauh dengan rumah majikan. PRT di Malang Raya umumnya bekerja 5 – 6 hari selama satu minggu. Bagi PRT yang bekerja secara *live in* mayoritas dari mereka memulai kerjanya pada pukul 05.00 – 06.00 WIB dan mengakhiri pekerjaan pada pukul 18.00 – 21.00, hal ini menjadi wajar mengingat PRT yang bekerja secara *live in* memiliki tanggungan pekerjaan yang banyak. PRT yang bekerja secara *live out*

rata-rata bekerja mulai pukul 07.00 WIB dan berakhir pada siang hari pukul 13.00 – 15.00 WIB. PRT yang bekerja secara *live out* memiliki tempat tinggal yang tidak terlalu jauh dengan rumah majikan.

Sistem pengupahan majikan kepada PRT di Malang Raya juga beraneka ragam, ada majikan yang memberikan secara harian, mingguan atau bulanan serta besaran pengupahan pun tidak jelas dan tidak sama antar majikan yang berbeda wilayah. Misalnya seperti majikan di wilayah Tidar dan Dieng Kota Malang yang mempekerjakan PRT dari wilayah Kecamatan Dau Kabupaten Malang memberikan upah secara harian. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Ibu Wiwik PRT yang berasal dari Dusun Godean, Desa Kucur, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang kepada penulis :

“di lihat jamnya, kalau saya itu jam setengah delapan masuk sampai jam satu lah ya *ndak* tentu jam satu, ya jam dua belas pokoknya batasnya jam 1 itu 40.000.” (Ibu Wiwik, 3 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Wiwik)

Terkait dengan besaran upah yang diberikan, memang tidak ada standar khusus yang harus dipenuhi majikan, biasanya majikan dan PRT membuat kesepakatan tersendiri terkait upah yang akan diberikan dan disesuaikan juga dengan pasaran atau lokasi tempat bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Nurul :

“Kalau pasaran disini Mbak, biasanya orang-orang itu nanya, dibayar berapa, di bayar berapa gitu, rata rata kalau perjam itu kurang lebih 10.000, iya jadi kalau Cuma 3-4 jam ya 30.000 sampai 35.000 , 5 jam itu ya sampai 50.000 ada yang ngasih 60.000 ” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Hasil wawancara dengan beberapa PRT tersebut mengungkapkan bahwa sistem upah yang diberikan kepada mereka tidak menentu hal ini disebabkan karena memang

belum ada kontrak tertulis antara PRT dengan majikan. Berkaitan dengan upah lembur, hasil survey memperlihatkan bahwa kebanyakan PRT yang lembur diberikan upah Rp 10.000 perjamnya. PRT yang bekerja dengan majikan juga biasanya mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) baik berupa uang maupun bahan pangan seperti sembako. Akan tetapi PRT di Malang Raya kebanyakan belum memiliki jaminan sosial, baik berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan hari tua. Jaminan – jaminan sosial yang diberikan kepada PRT kebanyakan hanya berupa biaya beli obat atau biaya periksa ke dokter jika mereka sakit. Adanya jaminan sosial, sistem upah dan jam kerja yang pasti merupakan salah satu hal yang masih diperjuangkan oleh PRT dan LPKP pada saat ini.

PRT merupakan salah satu pekerjaan yang belum memiliki perlindungan hukum, hal ini juga terjadi di Malang Raya. PRT di Malang Raya belum memiliki perlindungan yang pasti dari hukum. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mbak Ines, seorang aktivis dari WCC Dian Mutiara :

“Kalau mau nyusun Perda susah, karena belum ada UU Nasional (payung hukumnya), kita berusaha membuat produk (UU) berdasarkan ketika kita sudah melakukan kajian, secara empiris, filosofis dan nanti *outputnya* ke Perda. Secara normatif UU PRT belum ada, Jala PRT keluar masuk DPR (naskah akademik UU) sejak 2004, tapi belum disetujui oleh Dewan yang terhormat hehe, tapi kalau RUU yang diminta soal investasi langsung disetujui karena kan menghasilkan, *lha* kalau UU perlindungan yang ada nanti mengeluarkan biaya” (Mbak Ines, 9 Maret 2018, 11.00 WIB, di Kantor WCC Dian Mutiara).

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa, secara nasional Undang – undang perlindungan PRT belum ada, hal inilah yang menjadi kendala bagi para aktivis untuk mengajukan Peraturan Daerah terkait perlindungan PRT ini. Sampai saat ini pihak

LPKP dibantu oleh WCC Dian Mutiara mengupayakan perlindungan hukum bagi PRT di Malang Raya. UU perlindungan PRT dinilai cukup susah untuk direalisasikan karena bukan merupakan UU yang diprioritaskan oleh Pemerintah.

Mengenai persoalan yang dialami oleh PRT di Malang Raya, WCC Dian Mutiara pernah beberapa kali mendapat laporan dari PRT yang bermasalah dengan majikannya. Salah satunya adalah PRT yang pernah dihukum oleh majikan karena pekerjaannya kurang baik dan diberikan hukuman berupa perpanjangan jam kerja, akan tetapi hukuman ini berubah menjadi sebuah pembiasaan. Selain itu ada PRT yang pernah mendapatkan pelecehan seksual oleh majikannya yang merupakan seorang pejabat di Kabupaten Malang, namun kasus ini tidak dilanjut secara hukum karena majikan telah memberikan ancaman kepada PRT. Secara garis besar, gambaran umum PRT di Malang Raya masih menunjukkan bahwa mereka belum diposisikan sebagai pekerja. Kondisi PRT yang merupakan perempuan, berada dalam keluarga miskin menyebabkan mereka sulit untuk mendapatkan akses baik secara ekonomi, pendidikan, kesehatan, relasi sosial dan keterampilan sehingga bekerja menjadi PRT dianggap menjadi pilihan yang tepat.

4.2 Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur

Lembaga Pengkajian Kemasyarakatan dan Pembangunan (LPKP) Jawa Timur merupakan salah satu Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang ada di Malang. LSM ini memiliki kantor di Perum Karanglo Indah Blok i-4 Malang, Jawa Timur. Lembaga ini resmi berdiri pada tanggal 30 September 1989 berdasarkan notaris dari Komalasari,

S.H dengan nomor : YYS/133/1989 dan disahkan oleh Pengadilan Negeri Malang pada tanggal 4 Oktober 1989 dengan nomor 73/PP/yys/X/1989.

Gambar 4.1 Lokasi Kantor LPKP Jawa Timur



Sumber : Google Maps, diakses pada 4 April 2018, pukul 22.00 WIB

Awal mula berdirinya LPKP sebagai sebuah LSM adalah bermula dari kelompok studi mahasiswa “Kembang Rakyat”. Kelompok studi tersebut awalnya hanya membahas tentang tugas perkuliahan yang berkaitan dengan situasi kemasyarakatan. Pada tahun 1988, anggota inti dari kelompok studi ini baru bersepakat untuk memformalkan kelompok ini menjadi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Gambar 4.2 Kantor LPKP Jawa Timur



Sumber : Dokumentasi penulis, 2018

Dalam menjalankan tugasnya, LPKP Jawa Timur memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

Terwujudnya lembaga yang mandiri, dalam rangka membangun masyarakat yang terbebas dari kemiskinan, kebodohan,, ketertindasan, dan bentuk-bentuk ketidakadilan lainnya yang berperspektif gender, HAM dan kelestarian lingkungan.

Misi :

- a. Memberdayakan masyarakat marginal yang berbasis pada isu strategis lingkungan (Pertanian berkelanjutan, Sanitasi Lingkungan dan Kesehatan), HAM (Perlindungan Perempuan dan Anak), dan Advokasi Kebijakan

- b. Memerankan diri sebagai agen pembaharu di bidang pengembangan SDM, pemberdayaan ekonomi rakyat, dan pengorganisasian masyarakat dengan bertumpu pada kearifan lokal
- c. Meningkatkan kualitas manajemen kelembagaan, agar menjadi lembaga yang kuat dan mandiri dalam memberikan layanan pemberdayaan masyarakat
- d. Membangun kemitraan dan jaringan multipihak dengan prinsip mutualisme dan saling menghormati
- e. Memfasilitasi tumbuh kembangnya institusi dan kader lokal dalam rangka keberlanjutan aktivitas pemberdayaan masyarakat

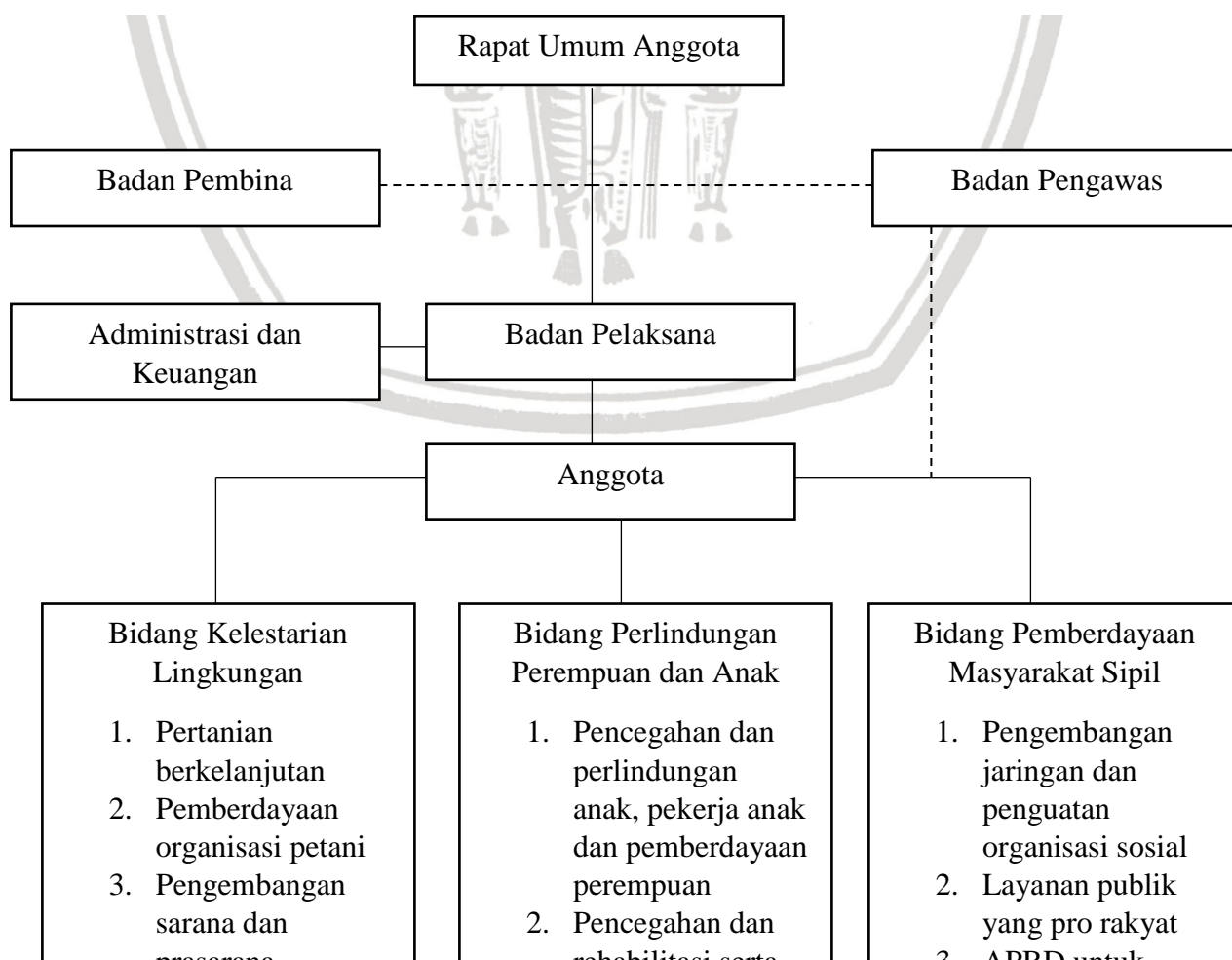
Sedangkan untuk prinsip dan nilai yang dianut :

- a. Menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan, keadilan, demokratis, transparansi, dan akuntabilitas.
- b. Mengembangkan kreativitas, sikap rasional, empati, jujur, kerja keras dan tanggung jawab

LPKP saat ini memiliki 10 staf tetap kelembagaan, 7 staf *freelance* serta 2 staf kontrak program. LPKP sebagai sebuah LSM memiliki struktur keorganisasian, di mana LPKP kewenangan tertinggi dalam LPKP dimiliki oleh Rapat Umum Anggota, selain itu juga terdapat Badan Pembina serta Badan Pengawas dan 3 Badan Pelaksana yaitu bidang kelestarian lingkungan, bidang perlindungan perempuan dan anak, dan bidang pemberdayaan masyarakat sipil. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi LPKP dapat dilihat dalam bagan berikut ini :



Bagan 4.1 Struktur Kepengurusan LPKP Jawa Timur



Sumber : Profil LPKP 2017

Dalam perjalannya LPKP sebagai LSM juga telah bekerja sama dengan lembaga pemerintah seperti Diknas, Depdagri serta beberapa pemerintah di tingkat Kabupaten dan Kota, beberapa perguruan tinggi seperti Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Brawijaya, perusahaan,, donor nasional dan bahkan donor internasional.

4.3 Program Pemberdayaan PRT

Program pemberdayaan PRT se Malang Raya merupakan salah satu program LPKP di bidang perlindungan perempuan dan anak. Program ini telah dilaksanakan mulai bulan Agustus 2016 hingga pertengahan September 2017 dan program ini telah diikuti oleh 13 komunitas PRT yang tersebar di Malang Raya. Secara umum, program ini dilaksanakan atas dasar konvensi ILO 189 tentang kerja layak bagi PRT tentang

kerja layak bagi PRT yang kemudian disesuaikan juga dengan konteks sosial PRT di Malang Raya.

ILO merupakan badan organisasi di bawah PBB yang menaungi permasalahan ketenagakerjaan, bekerja sama dengan pemerintah Indonesia sejak tahun 2012 untuk mewujudkan pekerjaan yang layak bagi semua orang (*Decent Work*), yang bertujuan untuk menciptakan pekerjaan yang layak dan produktif untuk semua orang, baik laki-laki maupun perempuan dalam kondisi bebas, setara dan bermartabat (ILO 2011), dan salah satu tujuan utamanya adalah menangani masalah pekerja rumah tangga. Dalam pelaksanaannya, proyek ILO ini bekerja sama dengan sejumlah lembaga, baik di tingkat nasional maupun regional seperti Kementerian Tenaga Kerja, Jaringan Nasional Advokasi PRT (Jala PRT), Komite Aksi Perlindungan PRT dan Buruh Migran (KAPPRT-BM), LPKP, dan beberapa LSM lainnya. Beberapa program yang dilaksanakan memiliki fokus kegiatan di tingkat nasional dan regional khususnya di beberapa kota seperti Jakarta, Surabaya, Makassar, Lampung, dan Malang karena memang wilayah tersebut memiliki masalah sosial di bidang pekerja rumah tangga. Tujuan utama program ini selain untuk meningkatkan kompetensi PRT juga untuk mempromosikan kerja layak bagi PRT. Untuk lebih jelasnya, pelaksanaan program ini akan dijelaskan dalam sub bab berikut :

1.3.1 Sasaran Program Pemberdayaan

Program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP ini memiliki sasaran utama yaitu Pekerja Rumah Tangga (PRT). PRT yang menjadi sasaran program ini tersebar di wilayah Malang Raya. Awalnya pihak LPKP melakukan *assessment*

terhadap wilayah-wilayah di Malang Raya yang berpotensi memiliki banyak PRT. Assessment ini dimulai dengan cara memetakan wilayah perumahan-perumahan besar di Malang Raya yang kemungkinan para penghuninya menggunakan jasa PRT. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Abdul Syukur selaku koordinator pelaksanaan program ini :

“Jadi itu untuk lokasi yang kita pilih, kita itu berangkat dari identifikasi wilayah wilayah mana yang kemungkinan banyak PRT PRT, kebetulan kita tahu bahwa di Pandanwangi itu kan dekat dengan perumahan besar, perumahan Araya, kita asumsikan bahwa para PRT berasal dari wilayah sekitar, karena yang kita jangkau adalah para PRT yang *live on*, jadi setiap hari pulang pergi, kalau jangkau yang *live in* kayaknya agak berat, biasanya yang *live in* di wilayah yang agak jauh, wilayah pinggiran apa kabupaten. Kemudian wilayah disini Singosari kan juga dekat dengan perumahan Mondoroko, terus di Dau itu ada banyak perumahan, di bawahnya itu ada Dieng ada Tidar mereka kerjanya disana. Berdasarkan itu lah analisis kita, di setiap rumah pasti ada penduduknya yang kerja disitu.” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di Malang Raya, persebaran PRT ada di beberapa wilayah. Sasaran program yang merupakan PRT dipilih karena beberapa pertimbangan yaitu kondisi PRT yang belum diakui sebagai pekerja, selain itu peningkatan kompetensi, pengetahuan akan hukum, keorganisasian serta kemandirian juga merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh seorang PRT dalam menunjang pekerjaannya. Latar belakang program ini memilih PRT sebagai sasarannya juga diungkapkan oleh Bapak Abdul Syukur melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis :

“ya jadi kan berasal dari konvensi ILO 189, programnya dari ILO, dan konvensi ILO 189 itu kan tentang perlindungan terhadap PRT, ILO punya kewajiban bagaimana upaya yang dilakukan untuk melindungi PRT, nah mereka menggandeng lembaga swadaya masyarakat, dalam hal ini di Jakarta itu Jarak, Jala PRT nah Jarak itu menggandeng daerah-daerah , salah satunya kita, jadi LPKP itu anggota Jarak, Jarak

itu Jaringan Perlindungan Pekerja Anak, kemudian karena itu amanat dari konvensi ILO, meskipun Indonesia belum meratifikasi, tetapi upaya terkait perlindungan PRT tetap diupayakan, tetap dilakukan melalui indikator kerja layak bagi PRT, ada 20 indikator kerja layak bagi PRT, di dalamnya ada terkait dengan apa e jam kerja, kemudian terkait dengan kontrak kerja, terkait dengan K3, terkait dengan upah, terkait jaminan sosial, banyak nanti ada 20 indikator tadi. Nah kemudian latar belakangnya kita melakukan upaya itu karena dari istilah saja kita ingin bahwa PRT diakui sebagai pekerja, bukan pembantu, karena kalau pembantu itu beda istilah, istilah aja apa yang dinilai masyarakat dan dilakukan oleh pengguna jasa terhadap e para PRT, kalau pembantu kan biasanya *awakmu mbantu, yo upah seng tak berikan sakmono ae*, jadi belum ada standar yang dipakai, itu sebenarnya latar belakangnya” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Program ini awalnya berasal dari konvensi ILO 189 tahun 2011, di mana ILO melihat kondisi sosial PRT di Indonesia yang masih belum mendapatkan kondisi kerja yang layak. ILO bekerja sama dengan beberapa lembaga yang fokus pada perlindungan perempuan dan PRT dan LPKP dipilih sebagai pelaksana program pertama di Jawa Timur.

Daerah Malang Raya sendiri dipilih karena memiliki jumlah PRT yang cukup banyak. Secara umum tujuan utama ILO melalui konvensi dan program yang dilaksanakan oleh LPKP ini adalah untuk meningkatkan kapasitas PRT dan PRT diakui sebagai pekerja serta mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Hal ini juga didasari karena selama ini perlindungan hukum terhadap PRT belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga program ini diharapkan tidak hanya sebagai salah satu media untuk meningkatkan kapasitas PRT melainkan juga memberikan perlindungan hukum bagi PRT.

1.3.2 Pelaksanaan Program Pemberdayaan oleh LPKP

Pelaksanaan program ini dimulai dengan tahap awal yaitu tahap perencanaan program. Pada tahap ini, pihak LPKP dan beberapa pihak yang akan terlibat dalam

program ini seperti WCC Dian Mutiara melakukan perencanaan pelaksanaan program. Proses perencanaan ini bertujuan untuk menyiapkan program apa saja yang nantinya akan diberikan kepada PRT dan melakukan pemetaan siapa saja yang akan menjadi sasaran atau peserta dari program ini. Setelah melakukan assessment untuk menentukan target peserta, pihak LPKP melakukan sosialisasi ini kepada PRT di masing-masing wilayah. Tahap sosialisasi dilakukan oleh pihak LPKP dengan cara melakukan pendekatan kepada Pemerintah atau pejabat setempat, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Abdul Syukur :

“ya identifikasi lokasi kemudian kita sowan ke kepala desa, kita cari kader 1 orang PRT kemudian mencari teman-temannya yang lain kemudian kita organisir”

“Pendekatannya memang kita mulai dari Pemerintah Desa lalu melalui RT RW, kita tidak berani sosialisasi mengumpulkan banyak banyak dan melibatkan pemerintah karena kadang itu ada salah pemahaman, pernah itu di wilayah Pandanwangi, sempat *mandeg* jadi bahwa program ini akan memberikan bantuan dalam jumlah besar, jadi langsung kita pendekatan melalui PRT. Jadi ke pemerintah memang iya, tetapi hanya sebatas bahwa memberi info ada kegiatan dan ada program di wilayah ini, kemudian kita akan menjangkau biar tidak salah tangkap, kalau nanti mengumpulkan banyak orang jadi beda perspektif dikira memberikan bantuan.” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Pihak LPKP melakukan sosialisasi awal melalui Pemerintah Desa maupun petugas RT atau RW dan kemudian meminta bantuan mereka untuk mencari 1 kader PRT yang akan membantu menyebarkan info kepada PRT lainnya. Metode ini dilakukan karena mengingat jika melakukan sosialisasi dengan cara langsung mengumpulkan seluruh PRT akan terasa sulit karena PRT sebelumnya tidak pernah mendapatkan program semacam ini, maka dikhawatirkan akan terjadi kesalahpahaman dari para PRT. Setelah melakukan sosialisasi pihak LPKP dan PRT menentukan komunitas PRT tiap wilayah.

Proses pelaksanaan program ini telah berlangsung sejak Agustus 2016 hingga September 2017. Jenis-jenis program yang dilaksanakan dalam program ini secara umum dibagi menjadi dua yaitu peningkatan *hardskill* dan peningkatan *softskill*. Program-program yang termasuk ke dalam peningkatan *hardskill* antara lain adalah pelatihan memasak (*cooking*), pelatihan bersih-bersih (*cleaning*), mencuci dan setrika (*laundry*) serta penggunaan anggaran (*budgeting*). Hal ini merupakan hal yang sebenarnya sudah mereka lakukan sehari-hari, namun tetap perlu dilakukan agar pekerjaan yang mereka lakukan memiliki standart dan meningkatkan kualitas diri mereka. Sedangkan untuk pelatihan *softskill*, para PRT diberikan pelatihan dalam bidang hukum, kemampuan negosiasi, kemampuan menyampaikan pendapat atau gagasan, keorganisasian serta jurnalisme. Pelatihan peningkatan *softskill* merupakan hal yang sangat baru bagi para PRT. Selama ini mereka hanya bekerja saja dan hubungan yang terjalin dengan majikan atau pengguna jasa lebih ke arah hubungan *patron klien*, bukan hubungan kerja yang sesuai dengan aturan. Program-program yang dibuat oleh LPKP dan dilaksanakan untuk PRT tersebut dibuat berdasarkan kebutuhan para PRT yang sebelumnya telah didiskusikan antara pihak LPKP maupun PRT.

Gambar 4.3 PRT Saat Mendapatkan Pelatihan Hardskill



Sumber : Facebook LPKP Jawa Timur, diakses pada 4 April 2018, 20.00 WIB

Gambar 4.4 PRT Saat Mendapatkan Pelatihan Softskill (Pelatihan Keorganisasian)



Sumber : Facebook LPKP Jawa Timur, diakses pada 4 April 2018, 20.00

WIB

Proses pelaksanaan program yang terakhir adalah pada tahap pasca pelaksanaan, di mana pada tahap ini PRT diwajibkan mengikuti uji kompetensi berdasarkan materi yang telah mereka dapatkan, selain itu salah satu program yang masih berjalan pada saat ini adalah Organisasi PRT se Malang Raya.

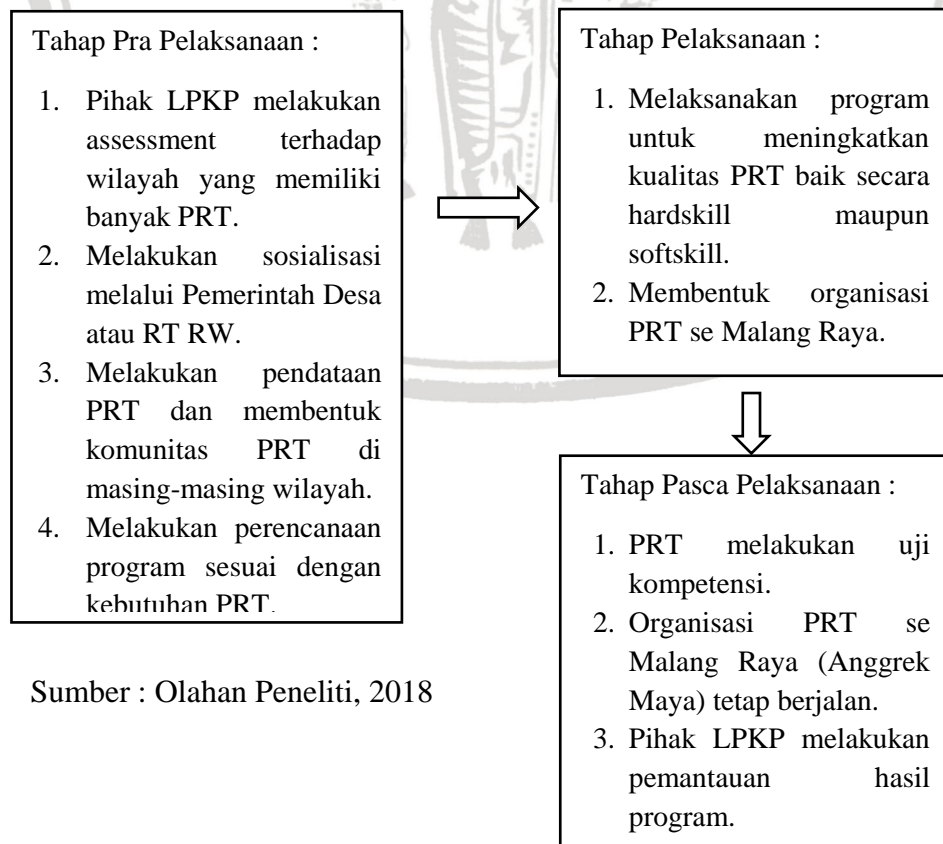
Gambar 4.5 PRT Saat Mengikuti Ujian Kompetensi



Sumber : Facebook LPKP Jawa Timur, diakses pada 4 April 2018, 20.00 WIB

Berikut adalah began secara ringkas yang menjelaskan program LPKP :

Bagan 4.2 Rangkaian Program Pemberdayaan PRT



Sumber : Olahan Peneliti, 2018

1.4 Kelompok PRT Malang Raya (Organisasi Anggrek Maya)

Organisasi PRT Malang Raya merupakan gabungan kelompok PRT se Malang Raya. Organisasi ini terbentuk pada 19 Februari 2017 pada saat pelatihan pengorganisasian PRT yang telah diikuti oleh pengurus kelompok PRT. Organisasi ini bernama Anggrek Maya yang merupakan singkatan dari Asosiasi Gerakan Revolusi Kerja Malang Raya. Organisasi ini terbentuk berdasarkan kondisi sosial PRT di Malang Raya yang belum diakui sebagai pekerja, sehingga masih banyak situasi kerja yang tidak layak bagi PRT. Salah satu hal yang diperjuangkan oleh organisasi ini adalah 20 unsur kerja layak PRT, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara tertulis
2. Perlindungan atas upah
3. Uang lembur
4. Tunjangan hari raya = 1 bulan gaji
5. Batasan jam kerja per hari
6. Libur istirahat mingguan
7. Libur tanggal merah / hari besar nasional
8. Cuti tahunan minimal 12 hari kerja
9. Cuti haid
10. Cuti hamil dan melahirkan
11. Usia minimal 18 tahun
12. Jaminan sosial
13. Kebebasan berorganisasi dan berkomunikasi
14. Fasilitas akomodasi ruang atau kamar yang sehat dan aman

15. Fasilitas makan yang sehat
16. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
17. Memegang dan menyimpang dokumen pribadinya
18. Uraian tugas yang jelas sesuai jam kerja
19. Penyelesaian perselisihan secara adil dan dilindungi hukum
20. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah

Sebagai sebuah organisasi, Anggrek Maya juga memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

Pekerja Rumah Tangga (PRT) diakui sebagai pekerja, yang mendapatkan perlindungan dan hak sebagaimana pekerja pada umumnya.

Misi :

1. Meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap kerja PRT di Malang Raya
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat dan majikan agar menghargai PRT sebagaimana pekerja pada umumnya
3. Memperkuat organisasi PRT agar keberadaanya diakui agar kondisi sama-sama menguntungkan terjadi
4. Ada kebijakan yang dapat memenuhi dan melindungi hak-hak PRT sebagai pekerja yang layak
5. Meningkatkan kesejahteraan PRT melalui unit-unit usaha yang dikembangkan

Dalam menjalankan organisasi Anggrek Maya ini pengurus yang dipilih adalah perwakilan dari masing-masing pengurus organisasi PRT di tingkat kelompok,

tujuannya adalah agar setiap kelompok memiliki representasi. Kepengurusan organisasi PRT Anggrek Maya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Pengurus Organisasi Anggrek Maya

Jabatan	Nama	Asal
Ketua	Nuriati	Tunjungtirto (PRT Melati)
Wakil Ketua	Tutik	Desa Kukur (PRT Krajan Mandiri)
Sekretaris	1. Retno	Blimbing (PRT Pandanwangi RW 7)
	2. Sri Sumanah	Karangploso (PRT Mandiri Sejahtera)
Bendahara	Nurul Hidayati	Blimbing (PRT Pandanwangi RW 8)
Sie Organisasi	1. Maskufah	Dau (PRT Sumbersekar)
	2. Wiwik	Dau (PRT Godean Mandiri)
Sie Keterampilan	1. Asminingsih	Blimbing (PRT Balaiajosari)
	2. Jumronah	Dau (PRT Darujati)

Sumber : Profil Organisasi Anggrek Maya Tahun 2017

Organisasi PRT Anggrek Maya sampai saat ini masih aktif berjalan. Setiap satu bulan sekali pengurus dan anggota melakukan pertemuan rutin. Dalam pertemuan tersebut mereka melakukan arisan dan membahas isu atau pengumuman yang biasanya juga disampaikan langsung oleh LPKP. Arisan yang dilakukan juga berupa koperasi simpan pinjam yang dapat membantu para anggota yang membutuhkan uang. Organisasi ini juga seringkali mengikuti kegiatan-kegiatan seperti bazar untuk mempromosikan organisasi mereka.

Gambar 4.6 Pengurus Organisasi Anggrek Maya Saat Melakukan Sosialisasi Melalui Kegiatan Bazar



Sumber : Facebook LPKP Jawa Timur, diakses pada 4 April 2018, 20.00 WIB

Gambar 4.7 Anggota Organisasi Anggrek Maya Saat Melakukan Pertemuan Rutin



Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

Organisasi Anggrek Maya juga masih terus berupaya untuk memperjuangkan 20 unsur kerja layak PRT ke pihak terkait, salah satunya adalah kepada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Malang. Hasil pertemuan mereka telah direspon oleh Kepala Disnaker langsung. Menjadi pengurus organisasi PRT Anggrek Maya juga

merupakan sebuah kesempatan berharga bagi para PRT untuk meningkatkan kapasitasnya. Hal ini dikarenakan LPKP sering memberi kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan tentang keorganisasian, bahkan ketua organisasi Anggrek Maya Ibu Nuriati juga berkesempatan untuk berangkat ke Korea untuk melakukan sharing tentang organisasi PRT. Organisasi merupakan salah satu wadah bagi PRT untuk mengembangkan relasi dan kemampuan mereka. Hal ini merupakan hal yang baru bagi para PRT, mengingat selama ini mereka bekerja di lingkup domestik, sehingga untuk berorganisasi atau berserikat merupakan hal yang cukup sulit dilakukan.

Organisasi Anggrek Maya juga merupakan salah satu bentuk atau hasil pemberdayaan yang bertujuan untuk memberikan advokasi atau perlindungan hukum bagi PRT, hal ini dikarenakan pengurus Anggrek Maya telah mendapatkan pelatihan dalam bidang hukum atau paralegal, yang nantinya berguna untuk membantu rekan sesama PRT jika mereka mengalami masalah. Akan tetapi, hasil pelatihan paralegal hingga kini belum diterapkan karena memang belum ada kasus yang menimpa PRT. Untuk mengembangkan organisasi PRT ini, pengurus berharap agar organisasi PRT ini nantinya bisa menjadi agen resmi penyalur PRT yang juga memberikan pelatihan kepada PRT sebelum mereka bekerja.

Selain organisasi Anggrek Maya yang mewadahi PRT se Malang Raya, juga terdapat kelompok-kelompok PRT yang berada di wilayah masing-masing atau di desa mereka masing-masing. Kelompok-kelompok PRT ini juga melakukan pertemuan secara rutin setiap bulan dan bagi pengurus kelompok yang juga merupakan pengurus Organisasi Anggrek Maya maka mereka memiliki tugas untuk menyampaikan

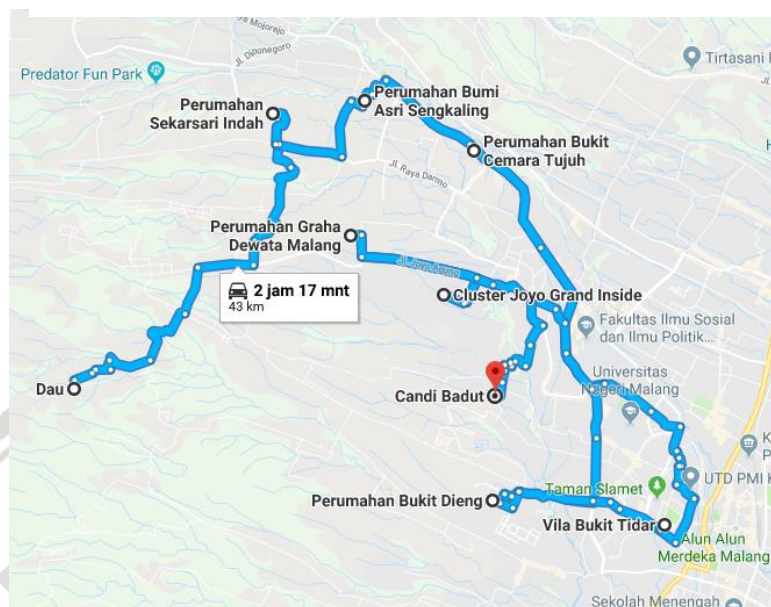
informasi kepada para anggota di kelompok masing-masing. Berikut penjelasan kelompok PRT setiap wilayah :

1.4.1 Kelompok PRT Kabupaten Malang

Kelompok PRT di Kabupaten Malang yang telah dijangkau oleh program LPKP terletak di Kecamatan Dau, Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso. Kecamatan Dau merupakan salah satu kecamatan yang memiliki jumlah kelompok PRT terbanyak, yaitu 5 kelompok yang tersebar di 3 Desa, yaitu Desa Banjartengah terdapat kelompok Sekarwangi, Desa Kucur terdapat kelompok Krajan Mandiri dan Godean Mandiri serta Desa Tegalweru terdapat kelompok Darujati dan kelompok Melati.

Wilayah kecamatan Dau, merupakan salah satu wilayah di Kabupaten Malang yang memiliki jumlah PRT terbanyak di bandingkan dengan kecamatan lain. Hal ini dikarenakan secara geografis, sebelah timur kecamatan Dau berbatasan dengan Kota Malang yang merupakan daerah dengan banyak perumahan. Hasil pencarian data juga diperoleh bahwa sebagian besar kepala rumah tangga Kecamatan Dau bekerja di sektor pertanian sehingga para istri atau ibu – ibu memutuskan untuk membantu suaminya bekerja sebagai PRT dan hal ini juga didukung oleh latar belakang pendidikan mereka yang sebagian besar SD. Ibu – ibu yang bekerja sebagai PRT di Kecamatan Dau, umumnya bekerja karena ajakan teman dan di Kecamatan Dau bekerja sebagai PRT merupakan hal yang biasa. Tempat bekerja PRT di Kecamatan Dau juga beragam, berikut adalah peta yang menggambarkan persebaran tempat bekerja PRT Kecamatan Dau :

Gambar 4.8 Persebaran Tempat Kerja PRT Kecamatan Dau



Sumber : Google Maps, diakses pada 9 Maret 2018 20.00 WIB

Pada peta tersebut dapat dilihat bahwa PRT yang berasal dari Kecamatan Dau memiliki jumlah yang sangat banyak dan tersebar di berbagai perumahan. Hubungan yang terjalin antara para PRT dengan majikan dalam kelompok ini baik-baik saja, selama ini belum pernah ada kasus yang dialami oleh PRT. Karakter majikan yang dimiliki oleh PRT di Kecamatan Dau juga beragam, ada beberapa PRT yang memiliki majikan yang berasal dari luar negeri seperti Korea dan Amerika, hal ini menjadi salah satu hambatan bagi PRT terutama dalam berkomunikasi, karena mereka sangat kurang pengetahuan tentang bahasa asing.

Kelompok PRT yang ada di Kecamatan Dau dikenal sebagai kelompok PRT yang cukup aktif dibanding yang lainnya. Kelompok – kelompok tersebut salah satunya adalah kelompok Godean Mandiri yang terletak di Desa Kucur yang sudah memiliki kegiatan rutin berupa adanya koperasi simpan pinjam bagi anggota dan juga membuat

produk kopi yang kemudian dipasarkan pada saat mereka sedang ada pertemuan dengan kelompok PRT seluruh Malang Raya.

Desa kedua di Kabupaten Malang yang menjadi sasaran program LPKP adalah Desa Tunjungtirto, Kecamatan Singosari. Terdapat satu kelompok PRT di desa ini yaitu kelompok PRT Melati. Berbeda dengan di Kecamatan Dau yang memiliki banyak PRT, saat ini di Desa Tunjungtirto jumlah PRT sudah menurun, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nuriati Ketua Kelompok PRT Melati :

“Ini kelompok Melati Mbak, ya nggak banyak dulu ada 15 orang di desa ini yang jadi PRT, tapi sekarang tinggal 9.” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

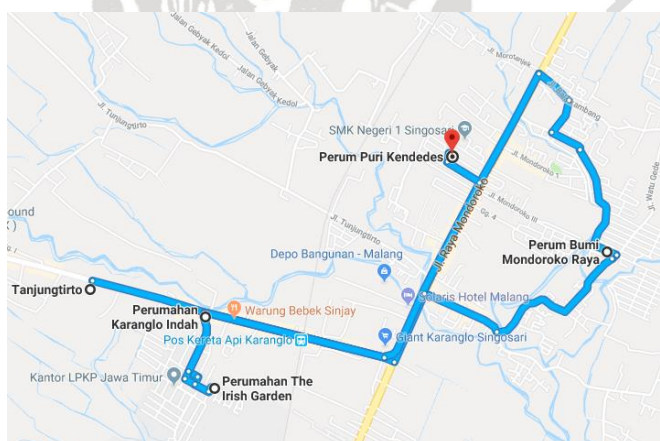
Hasil wawancara tersebut mengungkapkan bahwa di Desa Tunjungtirto kontruksi masyarakat terhadap PRT masih buruk. PRT Desa Tunjungtirto umumnya bekerja di daerah Perumahan Irish Garden, Perumahan Karanglo dan Perumahan Mondoroko. Hubungan yang terjalin dengan majikan sejauh ini baik-baik saja, akan tetapi menurut penuturan Ibu Nuriati, pernah ada salah satu teman PRT nya yang dimarahi oleh majikan. Ibu-ibu PRT yang tergabung dalam kelompok Melati ini juga sebagian besar berlatar belakang pendidikan SD. Kelompok Melati ini merupakan satu-satunya kelompok PRT yang memiliki anggota satu orang laki-laki, yaitu Bapak Ngadi yang bekerja sebagai PRT di Perumahan Mondoroko.

PRT yang berada dalam kelompok Melati ini, rata-rata tidak bekerja dalam satu rumah, melainkan mereka berganti-ganti majikan atau memiliki lebih dari satu majikan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan majikan tidak terlalu banyak melainkan hanya satu pekerjaan saja. Mereka rata-rata bekerja di Perumahan

Mondoroko, di mana pengguna jasa atau orang yang tinggal di Perumahan Mondoroko adalah pekerja baik suami maupun istri, dan PRT dari Tunjungtirto banyak yang bekerja di sana karena lokasinya yang cukup dekat dan akses yang mudah.

Sistem pengupahan yang dilakukan oleh majikan juga sistem harian, yaitu berkisar Rp 40.000 sampai Rp 50.000 perhari. Kelompok Melati juga dikenal sebagai kelompok yang aktif sehingga Ibu Nuriati sebagai ketua kelompok juga ditunjuk sebagai ketua organisasi PRT se Malang Raya (Anggrek Maya), akan tetapi karena banyak yang berhenti menjadi PRT maka kelompok ini tidak seaktif dulu lagi. Berikut gambar pemetaan tempat bekerja PRT Desa Tunjungtirto :

Gambar 4.9 Persebaran Tempat Kerja PRT Desa Tunjungtirto, Kecamatan Singosari

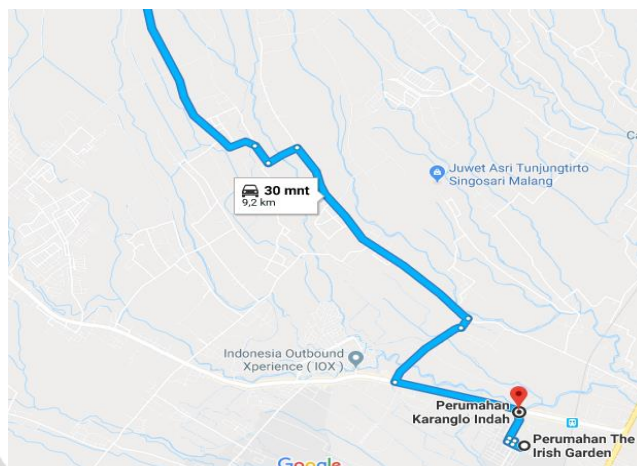


Sumber : Google Maps, diakses pada 9 Maret 2018, 20.00 WIB

Desa terakhir dalam Kabupaten Malang yang menjadi sasaran program LPKP adalah Desa Ngenep, Kecamatan Karangploso. Kelompok di Desa Ngenep ini bernama Kelompok Mandiri Sejahtera. Hampir sama dengan kelompok PRT lainnya, sebagian besar PRT yang ada di Desa Ngenep berlatar belakang pendidikan SD. Kebanyakan

dari mereka bekerja di Perumahan Karanglo Indah dan Perumahan Irish Garden. PRT Desa Ngenep ini juga umumnya mendapat upah harian dengan kisaran Rp 25.000 hingga Rp 50.000. Kelompok PRT di Desa Ngenep ini juga awalnya merupakan salah satu kelompok yang tidak ingin mengikuti kegiatan pemberdayaan, akan tetapi setelah mereka merasakan manfaatnya, mereka merasa senang dan perlu untuk mengikutinya. Dalam perkembangannya, kelompok PRT di Desa Ngenep mengalami banyak penurunan jumlah anggota. Dari yang awalnya berjumlah 22 anggota, saat ini hanya ada 10 orang anggota aktif, hal ini disebabkan karena PRT memiliki kesibukan masing-masing. Berikut adalah persebaran wilayah tempat kerja PRT Desa Ngenep :

Gambar 4.10 Persebaran Tempat Kerja PRT Desa Ngenep, Kecamatan Karangploso



Sumber : Google Maps, diakses pada 9 Maret 2018, 20.00 WIB

Rangkuman jumlah kelompok PRT di Kabupaten Malang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Data Jumlah PRT Kabupaten Malang

No	Kecamatan	Desa	Jumlah Anggota
----	-----------	------	----------------

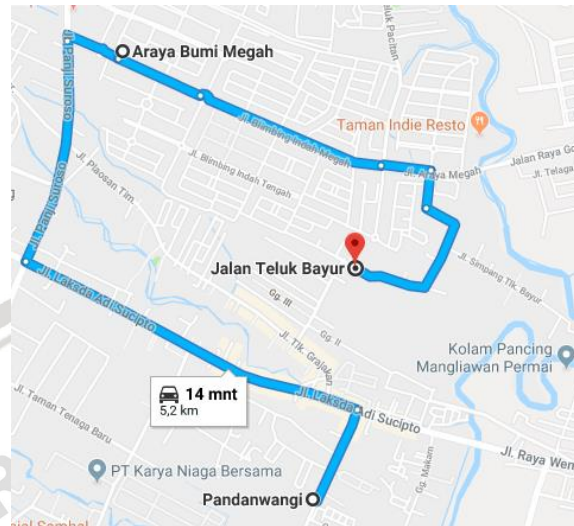
			Nama Kelompok	Jumlah yang telah didata	PRT yang mengikuti 50% dari kegiatan
1.	Dau	Banjartengah	Sekarwangi	27	11
2.		Kucur	Godean Mandiri	32	25
3.			Krajan Mandiri	53	47
4.		Tegalweru	Darujati	30	17
5.			Melati	21	21
	TOTAL			163	121

Sumber : Data LPKP Tahun 2017

1.4.2 Kelompok Kota Malang

Kelompok PRT yang berada di Kota Malang terbagi menjadi 2 yaitu berada pada Kecamatan Belimbing dan Kecamatan Lowokwaru. Kecamatan Belimbing memiliki 2 kelompok yaitu kelompok Pandanwangi RW 8 dan Pandanwangi RW 7. PRT yang bertempat tinggal di Pandanwangi ini umumnya bekerja di daerah Perumahan Araya. Perumahan Araya merupakan salah satu perumahan besar di daerah Kota Malang dan keberadaan perumahan tersebut menjadi peluang bagi Ibu rumah tangga yang tinggal disekitar perumahan tersebut. Umumnya, kepala rumah tangga di Pandanwangi ini bekerja di sektor bangunan atau sektor informal juga, sehingga penghasilan mereka kurang mencukupi.

Gambar 4.11 Persebaran Tempat Kerja PRT di Kelurahan Pandanwangi, Kecamatan Blimbing



Sumber : Google Maps, diakses pada 12 Maret 2018, 18.00 WIB

Rata-rata PRT yang berasal dari Pandanwangi bekerja karena diajak oleh teman atau saudaranya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nurul, Ketua Kelompok Pandanwangi RW 8 :

“Dulu saya nggak kerja, tadinya tu cari dari rumah ke rumah gitu , saya cari sama temen gitu, e mbak kalau ada orang mau cari pekerja gitu bilang gitu, terus suatu hari saya dikasih tahu ini lo di blok D2, terus saya anu apa, saya dikasih nomor telepon, saya telepon orangnya, terus saya kesana.” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Berdasarkan penuturan tersebut dapat diketahui bahwa belum ada agen-agen resmi yang merekrut PRT dari Kota Malang. Ibu-ibu Pandanwangi yang bekerja sebagai PRT, ada yang dahulunya bekerja sebagai pegawai pabrik. Berbeda dengan beberapa kelompok yang ada di Kabupaten Malang, Kelompok di Pandanwangi ini sedikit memiliki kendala yaitu kurangnya kesadaran dari para PRT sendiri untuk

mengikuti program ini. Akan tetapi sebagai seorang ketua kelompok, Ibu Nurul merasa memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan anggotanya. Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Nurul pada saat wawancara :

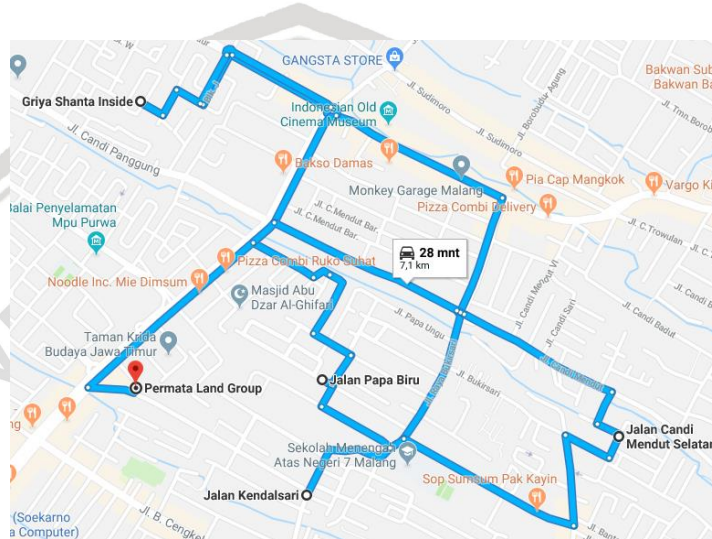
“Iya saya sering ngajak gitu itu, ada yang nggausah *wes* saya nggak ikut ikutan gitu itu, terus kan dari LPKP kerja sama ILO itu kan beberapa bulan yang lalu itu ada pelatihan koperasi, Alhamdulillah sih sini koperasinya saya jalankan, meskipun sedikit sedikit, produknya sembako gitu lo mbak, dari kita sendiri dan untuk kita sendiri dan kita yang belanja ya beras, telur, minyak, garam, sabun ya seperti itu, disini saya sungkannya sebelah kan sudah toko, jadi saya nggak bisa buka secara besar gitu, sungkan ta mbak sebelah, seandainya nggak ada saya berani buka.” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Salah satu aktivitas yang telah dilakukan oleh kelompok PRT Pandanwangi adalah koperasi bagi anggota. Koperasi ini tidak berupa uang, melainkan dalam bentuk jual beli sembako, hal ini dirasa lebih efektif daripada uang yang perputarannya cukup lama. Pada saat ini, koperasi sudah berjalan rutin dan sudah bisa membelikan beras 25 kg per bulan untuk setiap anggota yang membutuhkan. Dengan adanya koperasi anggota ini diharapkan dapat membantu perekonomian Ibu-Ibu PRT.

Kelompok kedua yang ada di Kota Malang terletak di Kecamatan Lowokwaru, tepatnya di Kelurahan Kendalsari. Kelompok PRT ini bernama kelompok Mawar. Ibu-ibu PRT anggota kelompok Mawar ini sebagian besar berlatar belakang pendidikan SD. Tempat mereka bekerja adalah di Perumahan Griya Shanta. Kelompok Mawar ini juga merupakan kelompok yang saat ini tidak berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan kesadaran dari anggota kelompok Mawar dalam mengikuti program pemberdayaan sangat rendah. Rata-rata mereka beranggapan bahwa selama ini situasi mereka sudah

baik—baik saja dan tidak membutuhkan program ini. dan Berikut gambaran persebaran tempat kerja PRT yang tergabung dalam kelompok Mawar :

Gambar 4.12 Persebaran Tempat Kerja PRT di Kelurahan Kendalsari, Kecamatan Lowokwaru



Sumber : Google Maps, diakses pada 12 Maret 2018, 18.00 WIB

Rangkuman jumlah kelompok PRT di Kabupaten Malang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Data Jumlah PRT Kota Malang

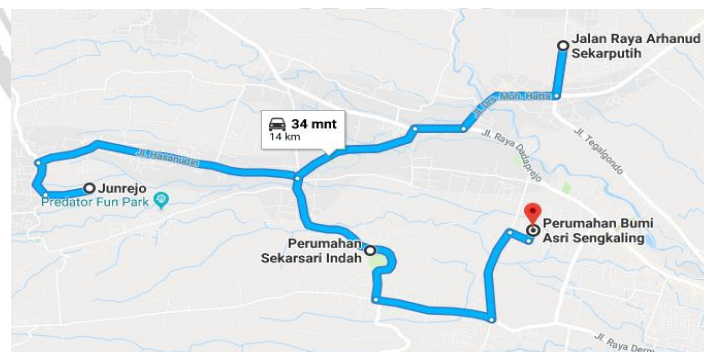
No	Kecamatan	Kelurahan	Nama Kelompok	Jumlah Anggota	
				Jumlah yang telah didata	PRT yang mengikuti 50% dari kegiatan
1.	Blimbing	Pandanwangi	Pandanwangi RW 7	34	10
2.			Pandanwangi RW 8	67	15
3.		Balaiarjosari	Balaiarjosari	21	10
3.	Lowokwaru	Kendalsari	Mawar	32	20
	TOTAL			154	55

Sumber : Data LPKP Tahun 2017

1.4.3 Kelompok Kota Batu

Kota Batu juga merupakan salah satu yang menjadi sasaran program LPKP. Di kota ini terdapat dua kelompok yang terletak di Kecamatan Junrejo, akan tetapi beda desa, yaitu desa Sekarputih Pendam dan desa Karangmoko Dadaprejo. Kelompok PRT yang berada di desa Sekarputih bernama Melati Putih sedangkan yang berada di Karangmoko bernama Srikandi. Hampir sebagian besar PRT yang ada di Kota Batu ini merupakan lulusan SD dan mereka bekerja di wilayah Kota Malang seperti di daerah Sengkaling. PRT di Batu ini rata-rata bekerja karena mereka membantu suami mereka yang rata-rata sebagai kuli bangunan dan petani. Biasanya Ibu-Ibu PRT ini berangkat ke tempat bekerja dengan menggunakan angkutan kota. Kelompok PRT di Kota Batu ini juga merupakan kelompok PRT yang tidak aktif, alasannya karena merasa bahwa pekerjaan mereka sudah enak dan hubungan dengan majikan sudah baik-baik saja. Bahkan saat pertemuan dengan Organisasi Anggrek Maya, PRT dari Batu hanya satu orang yang hadir. Berikut gambaran persebaran tempat kerja PRT di Kota Batu:

Gambar 4.13 Persebaran Tempat Kerja PRT
Kecamatan Junrejo, Kota Batu



Sumber : Google Maps, diakses pada 12 Maret 2018, 18.00 WIB

Rangkuman jumlah kelompok PRT di Kabupaten Malang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Data Jumlah PRT Kota Batu

No	Kecamatan	Desa	Nama Kelompok	Jumlah Anggota	
				Jumlah yang telah didata	PRT yang mengikuti 50% dari kegiatan
1.	Junrejo	Sekarputih Pendem	Melati Putih	40	37
2.		Karangmloko Dadaprejo	Srikandi	33	32
	TOTAL			73	69

Sumber : Data LPKP yang telah diolah peneliti

4.5 Informan Penelitian

Informan merupakan sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan kriteria informan yang telah ditetapkan oleh penulis, maka dalam penelitian ini terdapat informan sebagai berikut :

1. Bapak Abdul Syukur, 47 Tahun

Beliau merupakan penanggung jawab program pemberdayaan dari LPKP. Beliau dipilih karena yang paling mengetahui tentang pelaksanaan program ini mulai dari penyusunan program hingga selesainya program ini. Selain itu, penting bagi peneliti untuk mendapatkan data dari pihak pemberdaya.

2. Ibu Nuriati, 46 Tahun

Ibu Nuriati dipilih sebagai informan karena beliau merupakan Ketua Organisasi Anggrek Maya, sehingga beliau mengetahui banyak hal tentang organisasi Anggrek

Maya dan program pemberdayaan ini, serta membantu peneliti untuk mendapatkan data seputar gambaran umum PRT yang tergabung dalam Anggrek Maya.

3. Ibu Nurul, 38 Tahun

Ibu Nurul merupakan ketua kelompok komunitas PRT di Pandanwangi sekaligus Bendahara Organisasi Anggrek Maya. Ibu Nurul dipilih karena selain menjadi ketua beliau juga aktif mengikuti kegiatan pemberdayaan dan beliau juga aktif mengajak teman-teman PRT lain untuk ikut serta. Beliau juga merupakan salah satu ketua kelompok komunitas yang telah mempraktekkan pelaksanaan koperasi dalam komunitas PRT nya.

4. Ibu Wiwik, 38 Tahun

Ibu Wiwik merupakan ketua kelompok komunitas PRT Godean Mandiri, Desa Kucur dan Sie Organisasi Anggrek Maya. Pemilihan Bu Wiwik sebagai informan selain karena beliau merupakan informan PRT pertama yang ditemui oleh penulis, Bu Wiwik juga sangat aktif mengikuti kegiatan ini baik dalam tingkat komunitas maupun di Anggrek Maya. Kelompok Godean Mandiri juga merupakan salah satu kelompok yang paling aktif dibanding kelompok lainnya, hal ini tidak terlepas dari peran ketua kelompoknya.

5. Ibu Siti Maskufah, 56 Tahun

Ibu Siti Maskufah merupakan PRT yang berasal dari Batu, beliau dipilih karena sudah 16 tahun bekerja sebagai PRT. Selain itu beliau juga salah satu anggota PRT Batu yang paling aktif dibanding yang lain dan selalu mengikuti kegiatan yang

dilaksanakan. Keberadaan informan Ibu Siti dapat membantu penulis untuk mendapatkan informasi tentang gambaran umum PRT di Batu. Selain itu Ibu Maskufah juga salah satu PRT yang mendapatkan kenaikan upah pasca pelaksanaan program ini.

6. Ibu Fitra, 35 Tahun

Ibu Fitra merupakan pengguna jasa (majikan) PRT. Beliau dipilih karena beliau merupakan satu dari enam orang yang telah ikut menandatangani kontrak kerja tertulis dengan PRT. Hal ini berarti bahwa Ibu Fitra telah mengetahui adanya program pemberdayaan ini dan ikut mendukung terselenggaranya program. Selain itu dari Ibu Fitra juga bisa didapatkan data mengenai dampak pemberdayaan ini dilihat dari sisi pengguna jasa.

7. Ibu Sunarti, 43 Tahun

Ibu Sunarti merupakan ketua kelompok PRT Mawar Kelurahan Kendalsari. Beliau dipilih karena beliau adalah orang yang aktif dalam kelompok tersebut dan selalu mengikuti rangkaian kegiatan pemberdayaan. Selain itu beliau juga aktif mengajak teman-teman PRT untuk ikut serta. Kelompok PRT Mawar sendiri, saat ini kelompoknya sudah tidak jalan akan tetapi Ibu Sunarti selaku ketua masih tetap berusaha mengajak anggota yang lain untuk ikut.

8. Ibu Wahyuni, 60 Tahun

Ibu Wahyuni merupakan ketua sekaligus pendiri WCC Dian Mutiara. WCC Dian Mutiara adalah salah satu elemen yang diajak turut serta oleh LPKP dalam pelaksanaan program ini, khususnya dalam pelatihan keparalegalan. Dalam penelitian

ini, keberadaan informan dari WCC membantu peneliti untuk menambahkan data tentang isu-isu PRT yang ada di Malang.

9. Ibu Innes, 40 Tahun

Ibu Innes merupakan anggota WCC Dian Mutiara dan beliau merupakan salah satu orang yang ikut menyusun naskah akademik Perbup Malang Nomor 4 Tahun 2018 tentang peningkatan kompetensi perempuan PRT. Dari Ibu Innes, penulis ingin mendapatkan informasi tentang bagaimana naskah akademik tersebut disusun sehingga bisa menjadi sebuah Perbup yang nantinya berguna bagi PRT di Malang Raya.

10. Ibu Sumianah, 42 Tahun

Ibu Sumianah merupakan anggota kelompok PRT Desa Ngenep Karangploso. Keberadaan Ibu Sumianah untuk membantu peneliti dalam mendapatkan data gambaran umum PRT di Desa Ngenep Karangploso. Selain itu Ibu Sumianah juga merupakan salah satu PRT yang bekerja tidak di satu majikan, melainkan di beberapa dan itu bisa menjadi tambahan data tersendiri bagi peneliti.

BAB V PEMBAHASAN

5.1 Situasi Sosial PRT peserta Pemberdayaan

Pemberdayaan masyarakat dianggap sebagai salah satu alternatif proses pembangunan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Hal ini disebabkan karena pemberdayaan masyarakat merupakan model pembangunan dengan menempatkan manusia sebagai subyek sekaligus obyek atau biasa disebut dengan *people centred development*. Dengan menggunakan model pemberdayaan masyarakat ini, indikator keberhasilan pembangunan tidak hanya dilihat berdasarkan peningkatan ekonomi (*economic growth*) melainkan juga peningkatan kapasitas diri manusia.

Pemberdayaan masyarakat juga ditujukan untuk kelompok masyarakat yang dianggap tertinggal dalam masyarakat. Menurut Suharto (2009 : 60), pemberdayaan pada umumnya memiliki tujuan untuk memperkuat kekuasaan masyarakat, khususnya kelompok lemah atau kelompok marginal yang tidak memiliki keberdayaan, baik karena kondisi internal (persepsi mereka sendiri) maupun kondisi eksternal (struktur sosial yang tidak adil).

Sesuai dengan gagasan Suharto tersebut, PRT di Malang Raya adalah salah satu kelompok marginal dalam masyarakat. Marginalisasi PRT ini merupakan marginalisasi yang disebabkan oleh kondisi eksternal, hal ini dikarenakan keberadaan PRT sebagai seorang pekerja belum sepenuhnya diakui oleh masyarakat maupun secara Undang-Undang. Sampai saat ini di Malang Raya belum ada Undang-Undang yang khusus mengatur tentang PRT yang berakibat kepada sistem kerja PRT sendiri.

“Kalau mau nyusun Perda susah, karena belum ada UU Nasional (payung hukumnya), kita berusaha membuat produk (UU) berdasarkan ketika kita sudah melakukan kajian, secara empiris, filosofis dan nanti *outputnya* ke Perda. Secara normatif UU PRT belum ada, Jala PRT keluar masuk DPR (naskah akademik UU) sejak 2004, tapi belum disetujui oleh Dewan yang terhormat hehe, tapi kalau RUU yang diminta soal investasi langsung disetujui karena kan menghasilkan, *lha* kalau UU perlindungan yang ada nanti mengeluarkan biaya” (Mbak Ines, 9 Maret 2018, 11.00 WIB, di Kantor WCC Dian Mutiara).

Seperti sistem upah PRT di Malang Raya yang belum ada kepastian jumlah besaran upah per bulan dan waktu pemberiannya. Berdasarkan data yang diperoleh penulis, sistem upah yang diterima oleh PRT besarnya tidak sama antar wilayah, ada yang Rp 40.000 per hari, Rp 50.000 hingga Rp 75.000 pemberiannya pun ada yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan tergantung dari kesepakatan atau perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh PRT dan pengguna jasa. Dalam pelaksanaan pekerjaan PRT ada yang bersifat *live in* dan *live out*, hal ini tergantung pada kebutuhan mereka dan pengguna jasa serta aksesibilitas rumah pengguna jasa dengan rumah mereka. Umumnya PRT yang mengikuti program pemberdayaan ini bekerja secara *live out* (pulang setiap hari) karena jarak rumah mereka dengan rumah pengguna jasa yang tidak terlalu jauh, sehingga mereka bisa pulang serta membawa kendaraan sendiri ataupun menggunakan kendaraan umum. Keputusan PRT bekerja secara *live out* juga didukung karena faktor keluarga, sebagian besar perempuan yang bekerja sebagai PRT berusia antara 30 – 50 tahun dan memiliki keluarga, sehingga dengan mereka bekerja secara *live out* juga bisa mengerjakan pekerjaan di rumah masing-masing serta tetap bisa melaksanakan kegiatan mereka di masyarakat.

Kondisi marginal PRT, juga didukung dengan latar belakang, khususnya pendidikan PRT itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa sebesar 53% PRT

sasaran pemberdayaan ini memiliki latar belakang pendidikan SD (LPKP, 2017). Rendahnya pendidikan yang mereka capai, membawa dampak dalam bidang kehidupan mereka lainnya, seperti akses mereka ke dalam bidang ekonomi, ketidakmampuan mereka untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan oleh pasar kerja, serta relasi sosial mereka yang terbatas. Hal ini berdampak pada situasi kerja yang mereka alami, di mana PRT tidak memahami baik tentang hak dan kewajiban kerja mereka. Dalam pekerja pun, PRT belum mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS ataupun jaminan lain, biasanya ketika sakit pengguna jasa hanya memberikan tambahan uang saat mereka mengeluh sakit atau tidak sama sekali jika PRT tidak mengeluh. Berdasarkan fenomena tersebut, LPKP merancang sebuah program pemberdayaan untuk PRT di Malang Raya dengan model berbasis komunitas.

Berkaitan dengan persepsi diri sendiri, sebenarnya PRT di Malang Raya yang mengikuti program pemberdayaan ini tidak merasa malu atau gengsi dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka menganggap bahwa dengan mereka bekerja menjadi PRT dapat membantu perekonomian keluarga, terlebih lagi berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja sebagai PRT memiliki suami yang bekerja sebagai petani, tukang bangunan maupun pekerjaan-pekerjaan yang tidak formal. Beberapa informan dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa yang membuah mereka dalam kondisi marginal adalah konstruksi dari masyarakat luar :

Tabel 5.1 Data Wawancara Pandangan Masyarakat Terhadap PRT

Informan	Deskripsi Wawancara
Ibu Sumianah (PRT Desa Ngenep)	“Masyarakat dulu ngelihat pas awal sekolah PRT itu, kan sesama tetangga terus bilang <i>halah babu ae atek</i> sekolah sekolah, <i>akhir e</i> temenku ada seng terpengaruh orang luar, seng bertahan yo sampai segini, kalau bertahan yo banyak hasil e se mbak.”
Ibu Nurul (PRT Kelurahan Pandanwangi)	”Sebenarnya ya kayak masih dilihat sebelah mata gitu ya Mbak, PRT iku opo babu gitu, o kape <i>mbabu</i> ngono, sebenarnya PRT itu kan manfaat sekali buat keluarganya, masih banyak yang menganggap pekerja rumah tangga ya sebagai pembantu gitu lo, kayak wanita - wanita karir kan kalau nggak ada kita ga bisa kerja juga.”
Ibu Nuriati (PRT Desa Tunjungtirto)	“Soalnya disini menganggap kalau PRT itu pekerjaan rendahan gitu mbak, jadi pada malu. Dianggap keset ngonolah Mbak ibarat e... Kalau saya sih yang penting halal jadi saya jalani saja.”

Data hasil olahan peneliti 2018

Pernyataan beberapa informan di atas menegaskan bahwa memang kebanyakan masyarakat masih menganggap bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang rendah. Padahal bekerja menjadi PRT juga memiliki banyak manfaat, baik kepada pengguna jasa maupun PRT nya sendiri. Kontruksi dari masyarakat itu juga berpengaruh ke kondisi kerja PRT di Malang Raya seperti tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis yang bisa menyebabkan terjadinya tindakan semena-mena dari pengguna jasa seperti perubahan atau perpanjangan waktu kerja dan tidak ada penyesuaian upah. Selain itu PRT di Malang Raya juga masih memiliki permasalahan terkait upah, dimana belum ada sistem yang mengatur besaran upah secara resmi bagi PRT.

Pemberdayaan juga merupakan suatu proses untuk meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung (Ife & Frank Toseriero, 2006 : 130). Kelompok

kurang beruntung menurut Jim Ife terbagi menjadi 3 yaitu kelompok yang dirugikan karena struktur, kelompok yang dirugikan lainnya dan hal pribadi yang dirugikan. Dalam hal ini PRT termasuk kelompok yang dirugikan karena struktur. Posisi mereka yang mayoritas perempuan, berasal dari keluarga yang miskin yang berdampak pada terjadinya diskriminasi gender dan kelas sosial. Sebagai seorang perempuan miskin yang bekerja dibidang jasa dan tidak menawarkan keahlian tertentu membuat mereka mendapat upah yang rendah dibanding pekerjaan lain yang dilakukan oleh pria. Bekerja menjadi PRT merupakan sebuah pilihan bagi mereka yang didasarkan pada kemampuan dan kebutuhan mereka. Pemberdayaan kepada PRT menjadi sebuah hal penting yang harus dilakukan untuk membebaskan mereka dari kondisi yang merugikan ini.

5.2 Proses Pelaksanaan Pemberdayaan PRT Berbasis Komunitas

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan pembangunan dengan melibatkan masyarakat secara langsung atau bisa disebut dengan pembangunan *bottom up*. Dewasa ini, pemberdayaan masyarakat banyak dilakukan oleh Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Non Pemerintah seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Lembaga Pendidikan dan lembaga-lembaga lainnya. Pelaksanaan untuk melakukan pemberdayaan masyarakat dianggap sebagai tanggung jawab sosial bersama yang harus dilaksanakan oleh semua pihak.

Salah satu LSM yang berada di Jawa Timur, tepatnya di Malang yaitu LPKP Jawa Timur dengan berdasarkan pada visi mereka yaitu terwujudnya lembaga yang mandiri, dalam rangka membangun masyarakat yang terbebas dari kemiskinan,

kebodohan, ketertindasan dan bentuk-bentuk ketidakadilan lainnya yang berperspektif gender, HAM dan kelestarian lingkungan melaksanakan sebuah program pemberdayaan yang ditujukan untuk PRT di daerah Malang Raya. Alasan dipilihnya PRT sebagai sasaran pemberdayaan telah dijelaskan oleh penulis pada sub bab 5.1 yaitu bahwa secara garis besar PRT berada dalam posisi yang dirugikan dalam masyarakat.

Keberadaan PRT dewasa ini tidak terlepas dari perkembangan masyarakat yang berkorelasi dengan semakin luasnya pembagian kerja dalam masyarakat. Tren bekerja saat ini memperlihatkan bahwa semakin banyaknya perempuan yang bekerja di ranah publik, hal ini membawa konsekuensi yaitu mereka tidak bisa atau tidak ada waktu untuk melakukan pekerjaan di ranah domestik seperti menyelesaikan pekerjaan rumah. Untuk itulah keluarga yang suami maupun istrinya bekerja serta mereka memiliki kecukupan ekonomi maka mereka akan memilih untuk mempekerjakan seorang PRT. Banyak masyarakat yang menganggap bahwa menjadi seorang PRT adalah pekerjaan yang mudah dan biasa dilakukan oleh orang lain seperti menyapu, mengepel, mencuci dan sebagainya. Akan tetapi menjadi PRT memiliki perbedaan yaitu mereka bekerja sebagai PRT adalah sebuah pilihan dan posisinya sama seperti pekerjaan lainnya, artinya terdapat tanggung jawab akan tugas yang diberikan oleh pengguna jasa atau pemberi kerja. Pengguna jasa membutuhkan PRT yang handal begitu pula PRT membutuhkan upah. Maka dari itu, menjadi penting untuk membekali PRT keterampilan untuk menunjang pekerjaan yang merupakan pilihan mereka tersebut.

Pemberdayaan dianggap sebagai alat yang berguna untuk membantu sasaran dalam memperoleh daya guna, mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang

akan dilakukan terkait dengan usaha untuk mengurangi hambatan pribadi dan sosial, hal ini juga dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki (Priyono dan Pranaka dalam Jati 2012:10). Apabila dikaitkan dengan pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP Jawa Timur, maka pemberdayaan terhadap PRT digunakan untuk membantu PRT dalam meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan. Pelatihan-pelatihan ini dapat menjadi pembelajaran baru bagi mereka untuk meningkatkan nilai tawar mereka sebagai PRT. Hal ini juga sesuai dengan yang diungkapkan informan kepada penulis :

“ Buanyak sekali mbak, pertama kan dulu belum pernah tau carane bersih bersih, cara naruk yang baik, cara setrika yang baik, semenjak kita sekolah itu sudah bisa caranya gini gini gitu, jadine kalau menurut majikan kan dulu kerjanya gini, terus sekarang kan dapat bimbingan dari instruktur, tiap hari Jumat itukan teori, kalau minggu praktek, 3 bulanan kalau gak 4 bulanan, pokok e 200 jam” (Ibu Sumianah, 18 Maret 2018, 11.00 WIB, di Desa Dau)

“Yang itu lo mbak, apa yang pekerja layak yang 20 indikator, kita tuh pengennya dianggap seperti pekerja pekerja yang lain, gak dianggap sebagai pembantu itu loh, kan kadang kadang teman teman gak dapat THR itu diperjuangkan gitu lo, mengeluarkan pendapat jangan takut takut, kita itu lo juga kerja, sama sama membutuhkan, majikan juga butuh sama kita, kita juga butuh sama majikan” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Pernyataan informan di atas menyebutkan bahwa pelatihan-pelatihan yang diberikan LPKP kepada mereka, berupa pelatihan *hard skill* dan *soft skill* merupakan hal yang memberikan manfaat besar bagi mereka. Jenis-jenis pelatihan mulai pelatihan *cooking*, *laundrying*, *cleaning*, pelatihan anggaran keuangan, pelatihan paralegal dan pengenalan hak dan kewajiban mereka sebagai PRT hingga pelatihan untuk membantu

mereka berani berbicara di depan umum adalah sebuah usaha yang dilakukan agar PRT bisa meningkatkan daya guna mereka.

Pemberdayaan juga dianggap sebagai hal untuk mengurangi hambatan pribadi dan hambatan sosial. Hambatan pribadi dan hambatan sosial dalam hal ini adalah PRT yang awalnya merasa bahwa mereka hanya sebagai pembantu kini bisa memperjuangkan hak mereka sebagai pekerja. Selain itu PRT juga harus dihadapkan dengan kontruksi masyarakat tentang pekerjaan mereka.

Pemberdayaan juga merupakan suatu proses untuk meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung (Ife & Frank Toseriero, 2006 : 130). Kelompok kurang beruntung menurut Jim Ife terbagi menjadi 3 yaitu kelompok yang dirugikan karena struktur, kelompok yang dirugikan lainnya dan hal pribadi yang dirugikan. Dalam hal ini PRT termasuk kelompok yang dirugikan karena struktur. Posisi mereka yang mayoritas perempuan, berasal dari keluarga yang miskin yang berdampak pada terbatasnya akses mereka terhadap pendidikan, kesehatan, relasi sosial, keterampilan serta pekerjaan. Bekerja menjadi PRT merupakan sebuah pilihan bagi mereka yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan mereka. Pemberdayaan kepada PRT menjadi sebuah hal penting yang harus dilakukan untuk membebaskan mereka dari kondisi yang merugikan ini.

Pemberdayaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila pihak pemberdaya tidak menggunakan langkah-langkah atau cara yang tepat. Jim Ife (2006 : 147-149) mengungkapkan bahwa terdapat 3 cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pemberdayaan, yaitu melalui kebijakan dan perencanaan, melalui aksi sosial politik

serta melalui pendidikan dan penyadaran. Program pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP ini menggunakan dua cara yaitu melalui kebijakan dan perencanaan serta melalui pendidikan dan penyadaran.

Proses pemberdayaan melalui kebijakan dan perencanaan dapat dilihat dari upaya LPKP untuk mewujudkan peraturan daerah tentang PRT. Hal ini dapat terlihat dari terbitnya Peraturan Bupati Malang Nomor 4 Tahun 2018 tentang peningkatan kompetensi perempuan pekerja rumah tangga. Munculnya Peraturan Bupati (Perbup) tersebut merupakan salah satu upaya LPKP untuk merubah aturan atau kebijakan sehingga aturan tersebut dapat mendukung PRT. Selain itu pihak LPKP dan organisasi PRT (Anggrek Maya) juga pernah mendatangi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Malang untuk mengutarakan bahwa mereka ingin mendapatkan payung hukum yang jelas seperti pekerja lainnya.

LPKP Jawa Timur juga melaksanakan proses pemberdayaan melalui pendidikan dan penyadaran. Dalam hal ini pendidikan dan penyadaran dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi PRT. Hal ini juga disampaikan oleh koordinator program kepada penulis:

“Nah kemudian latar belakangnya kita melakukan upaya itu karena dari istilah saja kita ingin bahwa PRT diakui sebagai pekerja, bukan pembantu, karena kalau pembantu itu beda istilah, istilah aja apa yang dinilai masyarakat dan dilakukan oleh pengguna jasa terhadap e para PRT, kalau pembantu kan biasanya awakmu mbantu, yo upah seng tak berikan sakmono ae, jadi belum ada standar yang dipakai, itu sebenarnya latar belakangnya” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Strategi pendidikan dan penyadaran kepada PRT secara umum digunakan agar PRT diakui sebagai pekerja dan bukan pembantu. Pendidikan yang didapat PRT antara

lain mereka mendapatkan pelatihan yang selama ini belum pernah mereka dapatkan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan mereka menjadi lebih ahli dan sesuai dengan standart yang ada. Sedangkan untuk penyadaran mereka diberikan pelatihan atau pengetahuan tentang hak dan kewajiban PRT, pengetahuan dalam bidang hukum, pengetahuan dalam bidang *budgeting* / anggaran serta penyadaran kepada mereka untuk lebih berani dalam mengungkapkan pendapat mereka.

Pemberdayaan PRT yang dilakukan LPKP memiliki beberapa tahapan dalam pelaksanaannya, dalam setiap tahapannya selalu melibatkan PRT secara langsung. Hal ini dikarenakan inti dari pelaksanaan pemberdayaan adalah adanya partisipasi pihak yang diberdayakan dan meningkatnya kemandirian mereka. Berikut adalah proses yang terjadi dalam pemberdayaan PRT berbasis komunitas oleh LPKP beserta penerapan kerangka Teori ACTORS di dalamnya:

a. Pemberian kewenangan (*Authority*)

Kewenangan diberikan kepada sasaran pemberdayaan untuk merubah pendirian atau etos kerja menjadi sesuatu yang menjadi sesuatu milik mereka sendiri. Jadi, perubahan atau hasil pemberdayaan adalah hasil dari keinginan mereka. Dalam proses pemberdayaan PRT ini contoh bentuk kewenangan yang diberikan oleh pihak pemberdaya kepada pihak yang diberdayakan adalah dengan cara memperbolehkan mereka memilih jenis program yang ingin mereka ikuti.

“ya jadi kalau untuk jenis pelatihan yang kita berikan itu kita analisis berdasarkan kebutuhan mereka melalui pertemuan dan diskusi, karena kita juga melihat kemampuan PRT, kira kira apa sih yang masih dibutuhkan terkait dengan penguatan kapasitas para PRT, nah kemarin juga muncul kegiatan

pelatihan ketrampilan, ketrampilan untuk menunjang pekerjaan mereka, kemudian ada kegiatan yang dilakukan untuk membuka pemahaman terkait dengan hukum paralegal, kemudian kegiatan yang berkaitan dengan pendekatan pada masyarakat, pada pemerintah.” Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Penjelasan Bapak Abdul Syukur selaku koordinator program tersebut memperlihatkan bahwa LPKP dalam memberikan program tidak berasal dari satu pihak atau LPKP saja, melainkan program tersebut muncul dari hasil analisis apa saja yang termasuk kebutuhan PRT dan pelatihan apa saja yang diperlukan oleh PRT atau bersifat partisipatif. Sehingga program yang diikuti oleh PRT nantinya benar-benar bisa dimanfaatkan untuk pekerjaan mereka. Informan dari pihak PRT juga mengatakan hal yang sama yaitu :

“ya ada mbak, biasanya usulan-usulan dari kita jadi pertimbangan buat LPKP, kayak contohnya kita pengen buat kue lebaran apa terus mereka datangkan ahli terus kita diajari, terus dulu buat pudding yang disuntik-suntik itu hehe” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Informan tersebut menjelaskan bahwa usulan-usulan yang mereka berikan selalu menjadi bahan pertimbangan bagi LPKP dalam menyusun program. Contohnya adalah pelatihan memasak, *laundrying* dan *cleaning* yang memang mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka sehari-hari. Memang selama ini PRT sudah terbiasa melakukan hal tersebut, akan tetapi aktifitas yang mereka lakukan masih ada yang belum berjalan secara maksimal dan tidak *safety* (aman) karena dasar mereka melakukan hanya dari pengetahuan lokal mereka.

- b. Peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri (*Confidence and Competence*)

Hal ini dilaksanakan dengan cara menimbulkan rasa percaya diri dengan melihat kemampuan sasaran pemberdayaan untuk dapat merubah keadaan. Dalam proses pemberdayaan ini, membangun rasa percaya diri juga merupakan salah satu komponen yang dilakukan oleh LPKP, mengingat selama ini PRT belum memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan disebabkan karena faktor pendidikan mereka dan pekerjaan mereka selama ini. Untuk membangun rasa percaya diri, pemberdayaan PRT ini tidak hanya melakukan pelatihan dengan model seperti sekolah pada umumnya, akan tetapi dengan cara berdiskusi dan mengajak PRT untuk aktif dalam forum. Selain itu juga terdapat beberapa kegiatan yang dapat diikuti oleh PRT.

“Jadi setiap kali kita pelatihan, setiap kali kita pertemuan , kita hanya jadi fasilitator mereka kita ajak untuk berpikir, untuk menyampaikan pendapat,, untuk tampil ke depan, itu dalam rangka untuk menanamkan rasa percaya diri, kemudian kita juga lakukan kegiatan outbond agar rasa percaya diri mereka tetap tumbuh dan menampilkan dia ke depan kemudian mengajak misalkan ada acara di luar kota kita selalu mengajak untuk ketemu dengan jaringan di luar kota, jadi mesti kita ajak ke Jakarta kemudian kita suruh tampil.” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Peran LPKP dalam setiap pelatihan adalah hanya sebagai fasilitator, sehingga PRT bisa menyampaikan gagasan atau ide mereka. Selain itu setiap PRT juga selalu dilibatkan dalam kegiatan eksternal. Contohnya adalah mengikuti kegiatan pertemuan PRT dengan PRT lainnya baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Dari seluruh program yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan kapasitas diri PRT, salah satu hal yang ditekankan adalah peningkatan rasa percaya diri (*confidence*) PRT. Pada proses pemberdayaan ini, membangun rasa percaya diri juga merupakan salah satu komponen yang dilakukan oleh LPKP, mengingat selama ini

PRT belum memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan disebabkan karena faktor pendidikan mereka dan pekerjaan mereka selama ini. Untuk membangun rasa percaya diri, pemberdayaan PRT ini tidak hanya melakukan pelatihan dengan model seperti sekolah pada umumnya, akan tetapi dengan cara berdiskusi dan mengajak PRT untuk aktif dalam forum. Selain itu juga terdapat beberapa kegiatan yang dapat diikuti oleh PRT.

Dalam pertemuan rutin Organisasi PRT juga biasanya dalam mempelajari hal baru atau mendiskusikan sesuatu PRT diajak lebih aktif untuk mengungkapkan apa saja yang mereka alami dan rasakan.

“ya banyak sekali Mbak, saya dulunya itu apa kalau di LPKP itu habis diajari apa gitu ya kita harus presentasi, rasanya kayak *deg deg* takut gitu, sekarang Alhamdulillah sih udah biasa meskipun ya diajak ke Surabaya, Jakarta ya kalau di luar Malang di luar temen temen kita masih ada rasa *deg deg* nya, tapi Alhamdulillah bisa ngomong gitu.”
(Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Pelatihan-pelatihan yang di dapat selama mengikuti program LPKP mendorong PRT untuk bisa percaya diri dalam setiap kesempatan. Selain itu setiap PRT juga selalu dilibatkan dalam kegiatan eksternal. Contohnya adalah mengikuti kegiatan pertemuan PRT dengan PRT lainnya baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Untuk kegiatan PRT ke luar negeri sendiri pernah diikuti oleh Ibu Nuriati selaku ketua Organisasi PRT Anggrek Maya ke Jepang. Dalam kegiatan tersebut Ibu Nuriati berkesempatan untuk *sharing* dengan organisasi PRT yang ada di luar Indonesia mengenai organisasi PRT. Hasil dari *sharing* tersebut dapat disosialisasikan ke anggota PRT yang lain.

Bentuk – bentuk pelatihan yang dilakukan oleh LPKP kepada PRT untuk meningkatkan *confidence and competence* antara lain pelatihan pertama yang

dilakukan oleh LPKP adalah pengembangan keterampilan PRT yang paling mereka butuhkan untuk bekerja sehari-hari. Pelatihan ini didasari dari hasil diskusi dengan PRT dan dilakukan melalui berbagai macam bentuk, yang pertama adalah pelatihan memasak (*cooking*), pelatihan bersih-bersih (*cleaning*), menyetrika, mencuci (*laundrying*) serta melakukan pekerjaan rumah lainnya.

“disana itu ada masak, setrika, terus cuci, caranya nyetrika itu gimana mbak, caranya bersiin tempat tidur itu gimana mbak ya gitu2, istilahnya bersih2 gitu ya, *cleaning*, gimana caranya nyetrika, gimana caranya nyuci, terus ya masak bikin minuman, terus contohnya cara menata di tempatnya, tadinya kan gatau, bikin apa kayak dihias2 gitu mbak.” (Ibu Sunarti, 5 April 2018, 11.30 WIB, di Rumah Ibu Sunarti)

Berdasarkan penjelasan informan di atas, jenis pelatihan memasak (*cooking*) yang diberikan LPKP bukan memasak jenis masakan yang umum dimasak oleh PRT sehari-hari, melainkan jenis masakan yang jarang bahkan belum pernah mereka olah. Contohnya membuat makanan penutup (*dessert*), membuat hantaran, membuat minuman, serta cara penyajian makanan baik di dalam piring maupun di kotak. Pelatihan yang kedua adalah pelatihan bersih-bersih (*cleaning*), mencuci dan setrika (*laundrying*). Pelatihan *cleaning* dan *laundrying* ini lebih menekankan kepada PRT untuk bekerja secara efektif dan efisien menggunakan alat-alat tertentu. Hal didasari karena, banyak PRT yang belum paham tentang tata cara penggunaan alat untuk bersih-bersih dengan baik dan benar. Selama ini mereka melakukan *cleaning* dan *laundrying* dengan cara yang konvensional, padahal di beberapa rumah pengguna jasa menyediakan peralatan tambahan. PRT juga diajari cara penataan barang-barang di rumah agar selalu rapi dan aman.

Bentuk pelatihan tugas harian tersebut dilaksanakan setiap hari Sabtu dan Minggu, untuk hari Sabtu merupakan waktu pemberian teori sedangkan hari Minggu adalah waktu untuk praktek. Pelaksanaan pelatihan ini, LPKP tidak melaksanakannya sendiri, melainkan mendapatkan bantuan dari pihak lain (*support*). Pihak yang membantu merupakan instruktur yang merupakan guru dari Sekolah Menengah Kejuruan atau koki hotel dan memiliki kemampuan dalam memberikan materi tentang memasak, bersih-bersih dan mencuci.

Pelatihan yang diberikan LPKP kepada PRT tidak hanya berupa pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Akan tetapi LPKP juga memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kapasitas diri PRT. Bentuk-bentuk pelatihan tersebut salah satunya adalah pelatihan tentang keparalegalan.

“Pelatihannya ya kita diajarin untuk misalnya ada kejadian dari kita yang terkena perlakuan tidak menyenangkan, bahwa seperti ini *loh* kita harus bersikap, lapornya kesini, tapi Alhamdulillah sih sepengetahuan saya belum ada seperti ini.” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30 WIB, di Rumah Ibu Nurul)

Pelatihan keparalegalan merupakan pelatihan yang dibuat dengan tujuan untuk bagaimana PRT diajari untuk menjadi seseorang yang bisa memiliki kemampuan di bidang hukum dan bisa diterapkan untuk membantu sesama teman PRT apabila mereka mengalami sebuah permasalahan. Meskipun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa PRT peserta pemberdayaan ini belum pernah mendapatkan permasalahan yang cukup rumit akan tetapi pelatihan ini dinilai perlu untuk menambah pengetahuan PRT, khususnya di bidang hukum.

Bentuk pelatihan keparalegalan yang dilakukan oleh LPKP, diawali dengan mengenalkan konsep seks dan gender kepada PRT hal ini dilakukan dengan metode menonton film bersama dan sesi diskusi. Selanjutnya PRT juga diajak berdiskusi tentang masalah dan bentuk ketidakadilan gender, hak asasi manusia dan hak asasi pekerja yang kemudian dikerucutkan menjadi hak dan situasi kerja layak bagi PRT. Setelah PRT memahami tentang hak dasar PRT, akar permasalahan dan situasi kerja layak, maka di tahap selanjutnya mereka diberi materi tentang hukum dan instrument hukum. Instrument hukum yang diperkenalkan ini merupakan instrument yang dapat digunakan untuk menangani kasus kekerasan terhadap perempuan. Selanjutnya di sesi akhir, PRT diberi ilmu tentang apa itu paralegal, cakupan kasus yang dapat ditangani oleh paralegal serta langkah-langkah untuk menjadi seorang paralegal.

Pelatihan paralegal merupakan pelatihan yang diberikan hanya kepada ketua kelompok masing-masing komunitas PRT anggota pemberdayaan, hal ini dikarenakan *output* yang ingin didapat dari pelatihan ini adalah agar ketua kelompok masing-masing komunitas sebagai orang yang bisa bertanggung jawab dan membantu minimal PRT yang ada dalam komunitasnya ketika mereka mengalami sebuah permasalahan. Selain itu LPKP juga memiliki pelatihan pengembangan pengetahuan dan kapasitas diri yang ditujukan untuk semua PRT. Salah satunya adalah melakukan diskusi dengan PRT untuk membahas tentang nilai pekerjaan menjadi seorang PRT, memetakan kondisi kerja mereka selama ini dan diskusi akar permasalahan PRT. PRT juga berdiskusi tentang jam kerja dan pentingnya istirahat serta upah, THR beserta cara menghitungnya.

PRT juga diberi pelatihan berupa pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan metode *body mapping* yaitu memetakan bagian tubuh mana saja yang berpeluang sakit apabila sedang bekerja dan bagaimana cara mengatasinya. Hal ini dinilai perlu dilaksanakan mengingat selama ini PRT dalam bekerja dianggap kurang memperhatikan keselamatan diri mereka. Meskipun mereka bekerja dilingkup rumah, namun keselamatan dan kesehatan kerja PRT harus diperhatikan, apalagi selama ini dalam bekerja mereka tidak mendapatkan jaminan sosial.

Hal penting lain yang juga diajarkan kepada PRT adalah pelatihan dalam bidang perekonomian. Dalam pelatihan ini, LPKP memfokuskan pada dua hal yang pertama adalah pelatihan berkoperasi dan kedua adalah pelatihan pengelolaan ekonomi atau anggaran rumah tangga. Pada pelatihan koperasi, hal ini ditujukan agar kelompok atau komunitas-komunitas PRT yang telah dibuat selama program ini dapat dimanfaatkan untuk kegiatan berkoperasi, baik berupa simpan pinjam uang maupun pembelian produk seperti sembako. Sedangkan untuk pelatihan pengelolaan anggaran rumah tangga, PRT diberi pelatihan untuk membedakan mana yang termasuk kebutuhan dan keinginan, cara untuk belanja cerdas dan membuat anggaran belanja sesuai skala prioritas. Pelatihan ini diadakan karena, selama ini PRT dan keluarga PRT belum terlatih untuk mengelola penghasilan mereka secara efisien.

Pelatihan terakhir dalam sesi pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan kapasitas diri ini adalah pelatihan teknik komunikasi dan negosiasi. Pelatihan ini dilakukan dengan metode bermain peran (*role play*) dengan tujuan agar materi pelatihan yang ingin disampaikan bisa langsung dipraktekkan oleh para PRT. Pelatihan

teknik komunikasi dan negosiasi ini digunakan untuk memberikan kesempatan kepada PRT agar mereka bisa untuk mengutarakan pendapat atau hal apapun yang mereka rasakan selama bekerja kepada pengguna jasa. Untuk teknik komunikasi sendiri, tidak hanya diajarkan untuk teknik komunikasi secara lisan, melainkan PRT juga diajari untuk lebih bijak dalam menggunakan sosial media yang mereka miliki. Banyak dari PRT yang memiliki akun *Facebook* dan kemudian hal ini dijadikan bahan untuk LPKP dalam melatih PRT untuk menulis dan membagikan kegiatan serta program pemberdayaan ini melalui akun *Facebook* mereka masing-masing.

c. Memunculkan keyakinan (*Trust*)

Proses pemberdayaan juga harus menimbulkan keyakinan bahwa sasaran pemberdayaan memiliki potensi untuk merubah dan mereka harus bisa atau mampu untuk mengubahnya. Hal ini dilakukan dengan cara memunculkan keyakinan dalam diri PRT bahwa mereka memiliki potensi yang bisa dikembangkan terlepas dari latar belakang pendidikan mereka. Salah satu cara untuk menimbulkan keyakinan bagi PRT adalah terkait dengan pemberian pengetahuan tentang hak dan kewajiban mereka serta merumuskan 20 indikator kerja layak yang mereka perjuangkan melalui organisasi PRT (Anggrek Maya).

Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada PRT ini merupakan upaya LPKP untuk membentuk *Trust* atau menimbulkan keyakinan pada PRT bahwa mereka memiliki potensi untuk berubah dan mereka harus bisa atau mampu mengubahnya. Keyakinan dalam diri PRT untuk mengembangkan potensinya ini harus dimunculkan terlepas dari latar belakang pendidikan mereka. Pada awal pemberian pelatihan, PRT

diajak untuk berdiskusi dan memetakan tugas harian yang umumnya mereka kerjakan. Dari hasil diskusi tersebut, diketahui bahwa mayoritas tugas harian yang dilakukan PRT adalah memasak, bersih-bersih, mencuci dan setrika. Selain itu juga ada pelatihan yang sifatnya untuk jangka panjang seperti pelatihan paralegal, pelatihan K3, negosiasi dan koperasi.

Cara dari LPKP untuk memunculkan keyakinan (*trust*) di awal adalah dengan PRT, kondisi kerja layak serta akar permasalahan apa saja yang selama ini dikeluhkan oleh PRT. LPKP juga melakukan sosialisasi terkait dengan PERMENAKER (Peraturan Menteri Tenaga Kerja) Nomor 2 Tahun 2015 tentang perlindungan pekerja rumah tangga. Permenaker tersebut membahas tentang definisi PRT, definisi pengguna jasa, hak dan kewajiban PRT maupun pengguna jasa serta kontrak kerja dan kedudukan lembaga penyalur PRT. Sosialisasi Permenaker tersebut dilakukan mengingat selama ini perempuan yang bekerja sebagai PRT, cenderung hanya bekerja saja tanpa mengetahui bahwa sesungguhnya pekerjaan mereka mendapat perlindungan secara hukum dan bisa disetarakan dengan pekerja lainnya. PRT juga diperkenalkan lembaga-lembaga masyarakat atau Dinas terkait yang berhubungan dengan kerja mereka. Hal ini setidaknya sudah terjadi perubahan kesadaran dari PRT, terutama tentang hal yang menyangkut pekerjaan mereka. Seperti selama ini mereka mungkin menganggap bahwa PRT tidak setara dengan pekerja, akan tetapi setelah mengetahui Permenaker dan materi dari LPKP maka mereka menjadi paham kedudukan mereka, hak serta kewajiban mereka.

- d. Memberikan kesempatan yang sama (*Opportunities*)

Pemberian kesempatan ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pada PRT untuk memilih apa yang menjadi keinginan mereka sehingga mereka dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Program-program yang dilaksanakan oleh LPKP merupakan program yang dipilih sesuai dengan kebutuhan PRT.

“ya ada mbak, biasanya usulan-usulan dari kita jadi pertimbangan buat LPKP, kayak contohnya kita pengen buat kue lebaran apa terus mereka datangkan ahli terus kita diajari, terus dulu buat pudding yang disuntik-suntik itu hehe” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Pemberdayaan pada dasarnya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pihak sasaran agar mereka bisa terlepas dari kondisi yang selama ini merugikan mereka. Program-program yang dibuat oleh LPKP bertujuan untuk memberikan PRT kesempatan yang sama dengan pekerja lainnya.

LPKP dalam mencari sasaran PRT dianalisis berdasarkan wilayah, kebanyakan wilayah yang terdapat PRT nya merupakan Desa atau Kecamatan yang letaknya dekat dengan Perumahan. Pencarian atau identifikasi awal sasaran program pemberdayaan ini, merupakan cara LPKP untuk memberikan kesempatan (*opportunities*) bagi para PRT di Malang Raya untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan agar mereka terlepas dari kemiskinan dan ketertinggalan.

“Jadi itu untuk lokasi yang kita pilih, kita itu berangkat dari identifikasi wilayah wilayah mana yang kemungkinan banyak PRT PRT, kebetulan kita tahu bahwa di Pandanwangi itu kan dekat dengan perumahan besar, perumahan Araya, kita asumsikan bahwa para PRT berasal dari wilayah sekitar, karena yang kita jangkau adalah para PRT yang *life on*, jadi setiap hari pulang pergi, kalau jangkau yang *life in* kayaknya agak berat, biasanya yang *life in* di wilayah yang agak jauh, wilayah pinggiran apa kabupaten. Kemudian wilayah disini Singosari kan juga dekat dengan

perumahan Mondoroko, terus di Dau itu ada banyak perumahan, di bawahnya itu ada Dieng ada Tidar mereka kerjanya disana. Berdasarkan itu lah analisis kita, di setiap rumah pasti ada penduduknya yang kerja disitu” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB, di Kantor LPKP Jawa Timur)

Setelah menemukan sasaran program, LPKP melakukan sosialisasi kepada tokoh masyarakat, seperti Kepala Desa, Ketua RW dan Ketua RT. Sosialisasi awal dilakukan kepada tokoh masyarakat dan tidak mengundang PRT terlebih dahulu dikarenakan apabila langsung mengundang banyak PRT akan terjadi kesalahpahaman antara PRT dan LPKP, mengingat baru pertama ini PRT mendapatkan program pemberdayaan. Pasca melakukan sosialisasi terhadap tokoh masyarakat, selanjutnya LPKP mencari satu PRT di masing-masing wilayah.

Tahap selanjutnya setelah LPKP melakukan pengenalan awal, LPKP akan melakukan sosialisasi program kepada PRT di masing-masing wilayah. PRT juga diajak untuk membentuk kelompok atau komunitas PRT. Masing-masing kelompok akan membuat visi dan misi serta tujuannya sendiri.

e. Memberikan tanggung jawab (*Responsibility*)

Dalam melakukan pemberdayaan, harus melalui pengelolaan sehingga dapat dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk berubah menjadi lebih baik. Pelaksanaan tanggung jawab ini dapat dilihat dalam organisasi PRT baik tingkat desa maupun organisasi se Malang Raya. Di mana PRT diberikan tanggung jawab untuk mengelola organisasi mereka tanpa campur tangan pihak pemberdaya. PRT dapat mengelola organisasi mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan anggota. Ada yang menjadikan organisasi untuk koperasi simpan pinjam, penjualan sembako untuk

anggota dan untuk organisasi PRT se Malang Raya sendiri saat ini telah terlepas dari LPKP dan ke depannya mereka ingin mengembangkan diri menjadi agen penyalur PRT.

Pembentukan organisasi ini juga merupakan bentuk pelaksanaan tanggung jawab (*responsibilities*) PRT. PRT diberikan tanggung jawab untuk mengelola organisasi mereka tanpa campur tangan pihak pemberdaya. PRT dapat mengelola organisasi mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan anggota.

“Alhamdulillah sih sini koperasinya saya jalankan, meskipun sedikit sedikit, produknya sembako gitu lo mbak, dari kita sendiri dan untuk kita sendiri dan kita yang belanja ya beras, telur, minyak, garam, sabun ya seperti itu, disini saya sungkannya sebelah kan sudah toko, jadi saya nggak bisa buka secara besar gitu, sungkan *ta* mbak sebelah, seandainya nggak ada saya berani buka.” (Ibu Nurul, 5 Maret 2018, 14.30, di Rumah Ibu Nurul)

“iya, ada simpan pinjam, nabung, kadang ada teman kita kayak jualan sembako itu lo mbak. Teman kita yang bawa itu mbak, ya ada indomie, minyak.” (Ibu Sumiati, 18 Maret 2018, 11.30, di Desa Dau)

Keberadaan organisasi PRT di tingkat komunitas telah dimanfaatkan oleh PRT untuk berbagai hal seperti simpan pinjam uang, jual beli sembako dengan harga murah serta pembuatan produk makanan. Rata-rata organisasi PRT ini melakukan koperasi sembako karena menurut mereka hasilnya lebih banyak dan lebih bermanfaat daripada uang, serta untuk perputaran juga para anggota koperasi lebih senang jika dalam bentuk sembako.

Sementara untuk organisasi PRT se Malang Raya (Anggrek Maya) memiliki cakupan yang lebih luas. Organisasi ini melakukan pertemuan setiap satu bulan sekali

dan dihadiri oleh perwakilan PRT dari seluruh Malang yang mengikuti program pemberdayaan ini. Organisasi ini juga memiliki kegiatan, antara lain:

“ya udah ada mbak, tapi itu lo uangnya masih sedikit, jadi kalau ada anggota yang mau pinjam harus gentian, apa lagi kan kita PRT susah kalau mau ngajukan pinjaman di bank, syarat syaratnya itu. Nah ini kedepannya pengennya bisa mencukupi kebutuhan anggota Mbak.” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Setiap kali pertemuan, dalam organisasi Anggrek Maya selalu dilakukan arisan sebesar Rp 20.000 per orang dan sumbangan uang sukarela Rp 2.000 per orang. Uang hasil arisan akan digunakan untuk simpan pinjam, sementara uang sukarela disimpan dan digunakan jika ada hal yang bersifat mendesak. Selain itu mereka juga melakukan diskusi terkait dengan 20 indikator kerja layak yang mereka perjuangkan. Organisasi ini juga nantinya ingin berkembang menjadi agen penyalur PRT yang membekali PRT dengan kemampuan terlebih dahulu.

f. Mendapatkan dukungan dari pihak lain (*Supports*)

Proses pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP ini telah mendapat dukungan dari beberapa pihak (support) seperti dukungan Lembaga WCC Dian Mutiara Malang yang membantu LPKP dalam merumuskan naskah akademik Peraturan Bupati tentang peningkatan kompetensi PRT. Terdapat pula bantuan dari instruktur dari SMK untuk memberikan pelatihan keterampilan kepada PRT.

Selain itu juga terdapat dukungan dari DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja) dan dinas perlindungan anak dan perempuan (PTP2A). Pengguna jasa (majikan) juga dilibatkan untuk membantu kelancaran program ini. Salah satunya adalah ada beberapa pengguna jasa yang ikut datang untuk menyusun peraturan kerja secara tertulis.

Pengguna jasa juga diberitahu mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai seorang pengguna jasa. Dalam program ini LPKP juga mengikutsertakan tokoh agama di beberapa wilayah.

“oh ya jadi pendekatan kepada tokoh agama juga kita lakukan untuk melakukan sosialisasi (terkait indikator PRT), tokoh agama kemarin itu ada Nasrani, Islam, Budha, Konghucu, kita undang untuk kira kira bisa nggak untuk menyelipkan materi kotbah tentang perlindungan PRT, jadinya kita berikan materi tentang kerja layak PRT itu, materi kotbah diberikan pada saat ceramah.” (Bapak Abdul Syukur, 5 Maret 2018, 11.30 WIB di Kantor LPKP Jawa Timur)

Pendekatan atau support dari tokoh agama dilakukan karena pihak LPKP menganggap bahwa tokoh agama memiliki umat dan mereka memiliki pengaruh besar dalam masyarakat. Sehingga materi-materi tentang kerja layak PRT dapat diselipkan dalam materi khutbah mereka. Tokoh agama juga dianggap sebagai pihak yang mampu memberikan sebuah solusi terhadap permasalahan sosial, khususnya perlindungan PRT ini.

Peran WCC Dian Mutiara dalam pemberdayaan ini selain untuk membantu melakukan pelatihan keparalegalan juga menyusun melalui naskah akademik aturan baru yang berhasil dibuat oleh LPKP dibantu dengan WCC Dian Mutiara tentang peningkatan kompetensi PRT.

Sebelumnya Kabupaten Malang tidak memiliki peraturan khusus tentang PRT, yang ada hanya Peraturan Daerah (selanjutnya disebut Perda) Kabupaten Malang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Perempuan Kelompok Rentan. Perda ini mengatur perlindungan perempuan kelompok rentan yang terdiri dari perempuan lanjut usia, penyandang disabilitas, tuna wisma,

pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, kepala rumah tangga, TKI, mantan warga binaan Lapas, korban bencana dan pekerja seks komersial. Pemberdayaan yang diberikan untuk kelompok rentan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan fisik, mental, spiritual, sosial, pengetahuan dan keterampilan agar perempuan siap didayagunakan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Menurut tinjauan LPKP, Perda tersebut belum bisa mengatasi permasalahan PRT di Malang, karena Perda belum spesifik memberikan perhatian terhadap PRT.

LPKP dibantu oleh WCC Dian Mutiara menyusun naskah akademik untuk Peraturan Bupati (selanjutnya disebut Perbup) sesuai dengan konteks sosial PRT di Malang. Akhirnya terdapat aturan baru yaitu terbitnya Perbup Malang Nomor 4 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kompetensi Perempuan Pekerja Rumah Tangga. Perbup terbaru ini merupakan penjabaran dari Perda Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Perempuan Kelompok Rentan, khususnya PRT. Perbup ini mengatur tentang harus adanya pemberian pelayanan peningkatan kompetensi kepada PRT dan Calon PRT. Di Malang sendiri, peningkatan kompetensi PRT baru pertama kali dilaksanakan oleh LPKP, namun dengan adanya Perbup ini, perangkat daerah yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Dinas Koperasi dan UMKM wajib untuk merencanakan dan menganggarkan untuk program dan kegiatan pelatihan peningkatan kompetensi PRT. Dalam Perbup tersebut juga dirumuskan indikator atau jenis-jenis peningkatan kompetensi PRT yang disesuaikan dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Dengan adanya

Perbup yang digagas LPKP tersebut, telah membuktikan bahwa hasil dari pemberdayaan ini dapat menambah perlindungan PRT dari segi konstitusi.

Gambar 5.2 Perbup Malang Nomor 4 Tahun 2018



Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

Selain itu terdapat pula support dari pihak lain, yaitu pengguna jasa PRT “Kalau pengguna jasa sih, ya PRT itu lebih terlatih, jadi ga ngajari lagi gitu Mbak, kalau ke PRT nya ya mungkin mereka lebih *safety* ya, jadi bekerja lebih aman, kalau menurut saya itu biar tidak ada jarak atau tingkatan pengguna dengan pekerja..... ya gapapa sih Mbak, maksud saya adalah apa yang tertulis itu juga sama aja dengan yang di lisan gitu lo, jadi kan Cuma beda kalau gitu sih ada bukti hukumnya, ada sahnya, ada tanda tangannya, kalau selama ini kan kebanyakan kan PRT berhenti tiba-tiba, kan kalau ada tulisannya kita jadi bisa lebih apa ya menuntut *sih* enggak ya, tapi lebih ada buktinya gitu.” (Ibu Fitra, 27 Maret 2018, 11.45 WIB, rumah Ibu Fitra)

Menurut salah satu pengguna jasa tersebut, dengan adanya program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP membawa manfaat bagi kedua pihak, yaitu PRT dan pengguna jasa. Dengan adanya program tersebut, PRT menjadi lebih

terlatih dan bisa bekerja dengan aman sehingga pengguna jasa tidak perlu khawatir lagi. Terlebih PRT juga sudah memiliki sertifikasi kerja. Untuk penggunaan kontrak kerja tertulis yang berisi tentang masa kontrak, area kerja, job deskripsi, waktu kerja, gaji atau upah, masa libur, lingkungan kerja dalam rumah tangga, perlindungan sosial, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan dianggap juga menguntungkan dua belah pihak. Bagi pihak PRT, adanya kontrak kerja tertulis merupakan upaya preventif bagi mereka untuk tidak mendapatkan perlakuan yang tidak layak dari pengguna jasa. Sedangkan bagi pengguna jasa, kontrak kerja tertulis juga sebagai pengikat bagi PRT agar mereka tidak bisa berhenti bekerja secara tiba-tiba.

Gambar 5.4 Contoh Perjanjian Kerja Tertulis PRT dengan Pengguna Jasa

PERJANJIAN KERJA PENGUNA JASA - PEKERJA RUMAH TANGGA			
PIHAK DALAM KONTRAK			
A. Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga			
1. Nama	: FITRA NILASARI		
2. Tempat/Tgl. Berdiri	: Malang, 13 Januari 1984		
3. Alamat	: ASPOL Mondoroko, C1 - 2		
4. Nomor KTP	: 3507245301840006		
5. Nomor Telp	: 081334664669		
B. Pekerja Rumah Tangga			
1. Nama	: NURIATI		
2. Tempat/Tgl. Lahir	: Malang, 20 Juli 1973		
3. Alamat	: Juwet - Tunjungito - Singosari		
4. Nomor KTP	: -		
5. Nomor Telp/HP	: 082197877463		
Pekerja rumah tangga telah berumur diatas 18 tahun saat melakukan kontrak ini.			
PIHAK-PIHAK DI KONTRAK INI SETUJU TERHADAP SYARAT DAN KETENTUAN YANG TERTERA SEBAGAI BERIKUT:			
Pasal 1 Masa Kontrak			
Kontrak mulai kontrak: Kontrak ini berlaku mulai 26 Februari 2018 s.d 25 Februari 2019.			
Pasal 2 Pemutusan Hubungan Kerja			
a. Kedua belah pihak mempunyai hak untuk memutuskan kontrak dengan memberitahukan 2 (dua) bulan sebelum pemutusan hubungan kerja agar kedua belah pihak memiliki persiapan untuk mencari pengganti.			
b. Dalam kasus pelanggaran kontrak baik Pengguna Jasa maupun PRT, jika PRT yang melanggar Pengguna Jasa bisa memutuskan hubungan kerja dan menuntut hukunya, dan begitu juga sebaliknya jika Pengguna Jasa yang melanggar maka PRT bisa memutuskan hubungan Kerja dan menuntut hukunya.			
c. Di masa akhir pekerjaan, Pengguna Jasa menyediakan surat pengalaman kerja (bisa ditulis tangan oleh Pengguna Jasa) yang berisi tentang berapa lama dan bagaimana sifat pekerja ketika dalam melakukan pekerjaannya.			
d. Jika pekerja ribut/berantakan tanpa kesalahan, Pengguna Jasa berhak untuk membayar sebanyak 1			
Pasal 4 Job Deskripsi.			
a. Pekerja akan bertanggung jawab untuk pekerjaan dibawah ini.			
No.	JENIS PEKERJAAN	YA	TIDAK
1)	Rumah tangga		
	- Bersih-bersih	V	
	- Mencuci setrika	V	
	- Memasak kadang-kadang	V	
2)	Merawat		V
	- Anak kecil		
	- Orang tua		
	- Orang sakit (Berkebutuhan khusus)		
3)	Lainnya		V
4)	Even khusus		V
b. Yang menjadi pekerjaan Pokok PRT adalah Pekerjaan rumah Tangga adalah: Bersih-bersih, cuci, dan setrika.			
Pasal 5 Jam kerja			
a. Pekerja masuk jam 07.30 s.d 13.00 setiap hari.			
b. Hari libur minggu disediakan hari			
c. Jam kerja adalah mulai dari jam 07.30 sampai dengan jam 13.00 dengan total 5 jam setiap hari.			
d. Setiap bekerja selama 5 jam berhak istirahat 15 Menit.			
Pasal 6 Gaji / Upah			
a. Pengguna Jasa membayar upah kepada pekerja sebesar Rp 50.000,- / per hari. Dibayar setiap hari dengan jumlah Rp. 50.000,- jadi Rp 10.000,- / per jam.			
b. Pengguna Jasa setuju untuk membayar gaji dalam waktu: Harian, setiap hari.			
c. Pengguna Jasa dan pekerja bisa menyetujui atas beberapa hal:			
- Pengguna Jasa akan menyediakan slip gaji/kwitansi untuk tiap pembayaran gaji.			
- Kedua belah pihak akan melihat secara teratur tentang pekerjaan yang dilakukan dan upah pekerja untuk memastikan bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pekerja.			

Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018

Keberhasilan yang di dapat dari program pemberdayaan ini tidak terlepas dari semua pihak yang terlibat. Baik pihak LPKP selaku penyelenggara yang telah melaksanakan program ini dan didasarkan pada situasi sosial serta kebutuhan PRT di

Malang Raya, juga pihak yang membantu LPKP mulai dari WCC Dian Mutiara yang membantu LPKP untuk menyusun naskah akademik yang merupakan asal mula Perbup Nomor 4 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kompetensi PRT. Dan yang lebih penting adalah partisipasi PRT yang terlibat dalam program ini yang selalu mengikuti segala pelatihan yang telah dibuat oleh LPKP, hingga selesainya program dan tetap menjalankan organisasi PRT. Segala proses pemberdayaan yang telah dilaksanakan ini telah banyak membantu PRT di Malang Raya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka dalam berbagai hal.

5.3 Output Program Pemberdayaan

Indikator sebuah pemberdayaan salah satunya adalah adanya capaian atau meningkatnya keberdayaan dari subjek pemberdayaan. Berdasarkan teori ACTORS terdapat 3 *output* yang digunakan untuk mengukur sejauh mana program pemberdayaan dapat meningkatkan kapasitas dari pihak yang diberdayakan yaitu *Self Respect* (pengakuan diri), *Self Confident* (Percaya Diri), dan *Self Reliance* (Kemandirian). *Self respect* atau pengakuan diri dari sasaran pemberdayaan diartikan sebagai adanya perubahan positif yang mereka rasakan setelah mereka memperoleh pemberdayaan, contohnya adalah perubahan sikap yang positif. Pengakuan diri juga dianggap sebagai sebuah proses untuk lebih menghargai diri sendiri dan menambah semangat dalam menjalankan aktivitas.

Program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP ini telah membawa banyak perubahan positif bagi PRT. Perubahan tersebut terlihat dari cara mereka bekerja yang lebih baik dari sebelumnya sehingga menimbulkan kepuasan bagi

pengguna jasa. Selain itu pengetahuan mereka tentang hak dan kewajiban PRT, paralegal, serta lainnya bertambah dan bisa mereka gunakan sehari-hari. Seperti yang telah dijelaskan dalam hasil wawancara di atas, bahwa banyak manfaat dari proses pemberdayaan yang bisa digunakan oleh PRT untuk memperbaiki diri mereka. Hal yang dapat ditemukan oleh penulis berdasarkan pencarian data adalah dalam hal bekerja, PRT memanfaatkan hasil pemberdayaan yang telah mereka peroleh.

Tabel 5.2 Data Wawancara Pemanfaatan Hasil Pemberdayaan Oleh PRT

Nama Informan	Deskripsi Wawancara
Ibu Sumianah (PRT Desa Ngenep)	sudah, waktu dulu kan contohnya bertahun tahun sebelum kenal PRT (program ini) ini, majikanku contoh aja taruh aja sapu sama pel dipojokan, terus semenjak ikut sekolah itu saya minta dibelikan (<i>centelan</i>) terus tak taruh satu satu. Misal e dulu kan tempat e kompor kan di Gudang, gas <i>gledak2</i> gitu, kan di Gudang banyak troli gitu, langsung tak taruh disitu, begitu majikan tau, loh kamu kok bisa? Bisa apa bu? Bisa itu gini gini? Kan itu hasil e sekolah, gajianku yo bisa naik, <i>yowes</i> Alhamdulillah
Ibu Wiwik (PRT Desa Kucur)	banyak, banyak pengalaman, mengerti hukum, mengerti koperasi, pokoknya setiap selesai pelatihan kan kita terapkan jadi banyak pengalaman setelah mengikuti..... bersih bersih, kan majikan saya itu orang luar jadi disiplin waktu, cara kerjanya cepat
Ibu Nuriati (PRT Desa Tunjungtirto)	ya manfaatnya banyak sekali Mbak, ke diri saya sendiri, terus ya ke teman – teman PRT. Kayak contohnya buat makanan majikan <i>ga</i> usah beli, kita yang bikinkan dan nanti dikasih uang transport.
Ibu Sunarti (PRT Kelurahan Kendalsari)	manfaat <i>e yo gede</i> mbak, jadi saya dulu gatau cara setrika yang betul, terus saya dulunya gakbisa bikin penyajian minuman gini gini sekarang jadi bisa,
Ibu Nurul (PRT Kelurahan Pandanwangi)	ya dari sekolah itu kita bisa tahu kalau bersih bersih itu seperti apa terus disitu kan kita diajari detailnya, kita nggak tahu tadinya masakan seperti apa, tapi di sekolah diajari gitu, contohnya kayak bikin kaldu itu gini gini, kalau kita kan bikin kaldu pokoknya ya udah, ternyata ada tata caranya
Ibu Siti Maskufah (PRT Desa Junrejo)	banyak itu mbak manfaatnya, kalau kayak di menyajikan makanan, terus bersih bersih kan dulu biasa, sekarang lebih bersih, kamar

	mandi juga, jadi ga susah, lantai kamar mandi, bersihkan kaca juga cepet, kalau dulu kan lama Mbak, <i>sek goyang goyang</i> gini.
--	--

Sumber : data olahan peneliti tahun 2018

Berdasarkan rangkuman hasil wawancara dengan beberapa PRT di atas dapat dilihat bahwa hasil dari program pemberdayaan berupa pelatihan telah diterapkan oleh PRT untuk kegiatan bekerja sehari-hari. Hal yang paling banyak digunakan adalah kemampuan memasak mereka yang semakin meningkat serta lebih bisa memasak beragam jenis masakan dengan tata cara yang benar, menghadirkan makanan menjadi lebih menarik dan tentunya lebih bersih dan sehat. Contoh sederhananya seperti hasil wawancara adalah ketika memasak kaldu, yang biasanya PRT memasak hanya berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka selama ini akan tetapi setelah ikut pelatihan mereka menjadi tahu tata cara membuat kaldu yang baik. Selain itu dalam hal bersih-bersih PRT juga memaparkan bahwa dengan diperkenalkannya alat-alat bersih pada pelatihan membuat mereka bisa bekerja secara efisien serta menghemat waktu sehingga jam kerja PRT menjadi lebih singkat tanpa mengurangi upah mereka. Dalam bekerja PRT juga menjadi lebih rapi dan memperhatikan keselamatan kerja mereka. Bagi PRT yang memiliki usaha lain selain menjadi PRT, seperti menerima pesanan makanan dan menjual kue pelatihan memasak memiliki manfaat yang besar bagi mereka. Karena mereka bisa memanfaatkan hasilnya untuk menunjang usaha sampingan mereka.

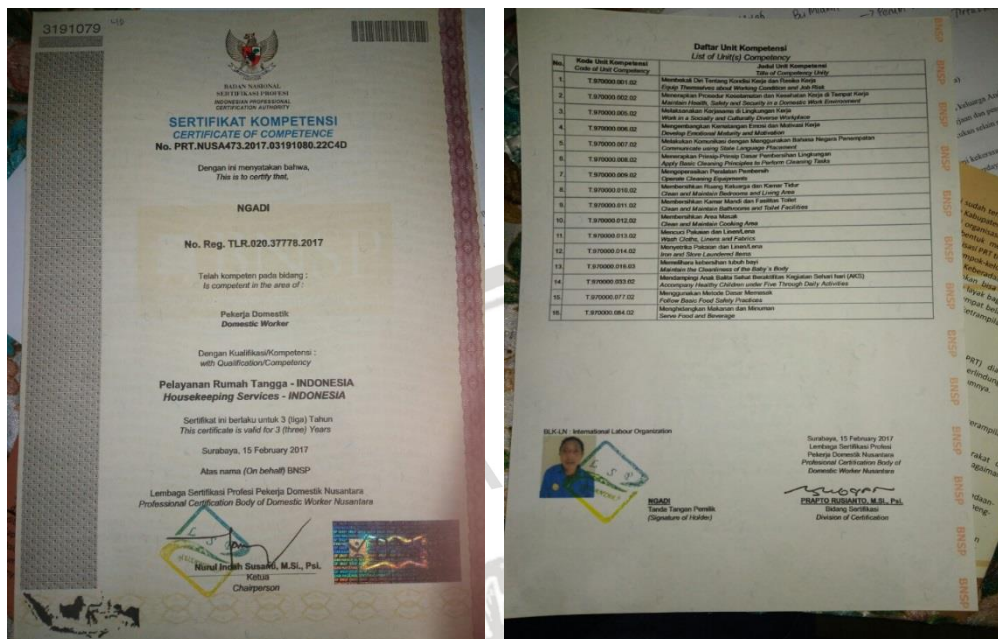
Untuk penggunaan hasil pelatihan yang lain, yaitu pelatihan keparalegalan ada PRT yang pernah menggunakannya yaitu Ibu Nuriati PRT Desa Tunjungtirta:

“Sudah mbak, dulu itu ada salah satu dari teman kita yang ada masalah sama majikannya karena itu uang lembur, akhirnya itu kita dari pengurus ngajak diskusi terus kita lihat masih sesuai gak gajinya gitu, akhirnya kita temui majikannya untuk minta uang lembur” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Kemampuan menjadi paralegal sudah pernah dimanfaatkan oleh Ibu Nuriati ketika ada salah satu teman PRT dalam kelompoknya yang bermasalah pada uang lembur yang tidak diberikan. Waktu itu Ibu Nuriati dengan bantuan LPKP mencoba untuk berdiskusi dengan PRT yang bermasalah beserta pengguna jasa, akan tetapi hal ini tidak berjalan sampai selesai dikarenakan PRT yang bersangkutan memiliki hutang kepada pengguna jasa, sehingga uang lembur yang tidak dibayarkan dianggap sebagai pengganti hutang PRT.

Hasil dari program pemberdayaan ini salah satunya adalah PRT diberikan sertifikasi apabila mereka telah mengikuti pelatihan selama 200 jam. Sertifikasi ini berguna bagi PRT untuk meningkatkan nilai tawar mereka. Selain itu bagi beberapa PRT, sertifikasi ini dianggap bisa membantu mereka di kemudian hari semisal mereka sudah tidak bekerja sebagai PRT dan ingin membuka suatu usaha. Dengan adanya sertifikasi ini juga sebagai salah satu bentuk adanya pengakuan diri bagi PRT.

Gambar 5.1 Sertifikat Uji Kompetensi PRT



Sumber : Dokumentasi

Penulis, 2018

Selain memperkuat *Self Respect*, pemberdayaan yang dilaksanakan juga dapat menghasilkan suatu sikap percaya diri (*self confident*) dalam diri PRT. Dimana kepercayaan diri tersebut adalah kepercayaan diri untuk terus berkembang menjadi lebih baik. Penulis memperoleh informasi dari informan bahwa kepercayaan diri mereka tumbuh setelah mengikuti kegiatan ini. Salah satunya adalah mereka mulai berani untuk berbicara di depan umum, berani mengungkapkan hak mereka kepada pengguna jasa dan mereka juga berani mengikuti kegiatan-kegiatan di luar yang melibatkan banyak orang, serta menyampaikan gagasan mereka kepada pemerintah.

“iya mbak, semenjak ikut program itu PRT jadi berani-berani sekarang, udah pada bilang ke majikannya. Contohnya kayak uang lembur gitu kita sekarang pada berani minta Mbak, kalau dulu lembur Cuma dibilang terimakasih aja, sekarang udah ada bayarannya. Terus itu setrikaan dulu pada setrika di lantai, sekarang PRT berani Mbak

buat minta apa itu kayak mejanya.” (Ibu Nuriati, 2 Maret 2018, 17.15 WIB, di Rumah Ibu Nuriati)

Pacsa mendapatkan pelatihan PRT menjadi berani untuk meminta hak mereka kepada pengguna jasa, salah satunya adalah masalah uang lembur yang selama ini jarang dibayarkan. PRT juga berani untuk meminta kepada pengguna jasa peralatan-peralatan yang mereka butuhkan dalam bekerja. Tidak hanya kepada pengguna jasa saja, keberanian PRT dalam mengungkapkan pendapat juga dapat dilihat saat mereka sedang berkumpul dalam organisasi, baik dengan teman komunitas maupun PRT se Malang Raya. Terlebih bagi pengurus organisasi PRT Malang Raya (Anggrek Maya) yang bisa mengungkapkan apa yang menjadi harapan mereka kepada DISNAKER Kabupaten Malang merupakan bentuk rasa percaya diri yang telah tumbuh. Selain itu ada juga beberapa PRT yang mencoba mengungkapkan gagasannya tentang program ini melalui media sosial dalam bentuk artikel, dan hal ini menjadi tanda bahwa kepercayaan diri mereka telah terbangun baik dalam komunikasi secara langsung, maupun komunikasi di sosial media.

Hal terakhir yang merupakan tujuan dari proses pemberdayaan ini adalah tumbuhnya *Self Reliance* (kemandirian). Setelah memperoleh pemberdayaan, sasaran mampu untuk memperoleh kemandirian, seperti kemandirian dalam berfikir, kemandirian dalam bertindak atau mengerjakan sesuatu dan kemandirian kerja sebagai hasil dari pemberdayaan yang diperoleh.

Kemandirian yang terbentuk dalam program ini tidak hanya kemandirian yang bersifat dalam pekerjaan akan tetapi juga kemandirian dalam berpikir. Dalam hal pekerjaan, hasil dari pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh LPKP dapat menjadi

tambahan ekonomi bagi Ibu-Ibu PRT, seperti ada Ibu-Ibu yang memanfaatkan hasil pelatihan memasak untuk membuka jasa catering dan menjual kue, ada pula beberapa PRT yang bekerja di lebih dari satu majikan bisa bekerja lebih optimal karena mereka sudah memiliki ketrampilan. Selain itu ada pula kelompok PRT yang bisa membuat kopi dan bisa mereka pasarkan. Sementara untuk kemandirian berpikir terlihat dari kemampuan PRT dalam menganalisis hak dan kewajiban mereka serta pelaksanaan organisasi PRT yang selama ini belum pernah mereka lakukan, akan tetapi bisa terlaksana dengan baik berkat kemauan belajar dari PRT.

Self reliance juga muncul berkat adanya relasi sosial yang terbangun sesama PRT di Malang Raya. Selama ini PRT hanya mengenal teman-teman sesama desa atau kelurahan saja, tapi setelah program ini mereka bisa mengenal PRT dari lain wilayah. Hal ini dapat menambah pengalaman serta saling berbagi ilmu antar PRT yang dapat mereka gunakan saat bekerja atau berorganisasi. Ibu-ibu PRT ini juga bisa saling bertukar pikiran dan bekerja sama dalam membuat suatu produk yang dapat mereka pasarkan. Salah satunya adalah PRT Desa Kukur yang bisa melakukan produksi kopi kemudian mereka pasarkan untuk menambah pemasukan organisasi mereka. PRT Desa Kukur (Kelompok Godean Mandiri), merupakan salah satu komunitas yang berjalan dengan baik dibanding komunitas lainnya, hal ini tidak terlepas dari partisipasi PRT dan dukungan dari Pemerintah Desa setempat

Gambar 5.3 Produk yang berhasil dibuat oleh kelompok PRT Desa Kukur

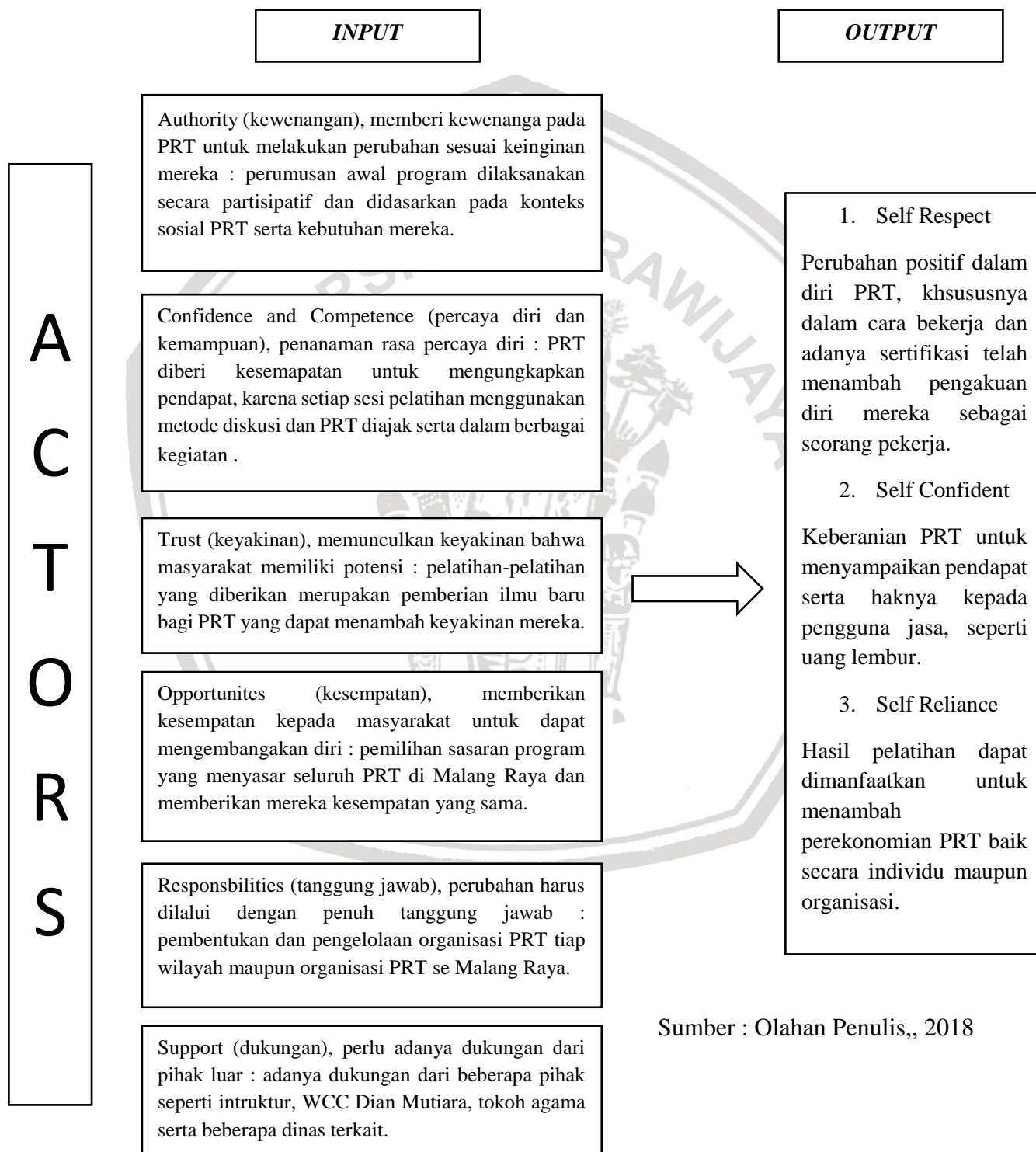


Sumber : Facebook LPKP, diakses pada 4 April 2018 pukul 20.00 WIB



Berikut analisis kerangka teori ACTORS dalam proses pemberdayaan PRT oleh LPKP:

Bagan 5.1 Analisis Kerangka ACTORS dalam Proses Pemberdayaan



Sumber : Olahan Penulis,, 2018

Proses pemberdayaan ini sesuai dengan Teori Actors bahwa masyarakat dipandang sebagai subjek dalam pembangunan, sehingga program pemberdayaan tidak hanya dilakukan oleh pihak LPKP melainkan juga keterlibatan dari PRT. Dalam proses pemberdayaan ini memperhatikan beberapa aspek yaitu *authority, confidence and competence, trust, opportunities, responsibilities* dan *support* sehingga hasil yang diharapkan dari pemberdayaan ini adalah adanya *self respect, self confidence* dan *self reliance*. Jika dikaitkan dengan *theorizing of community development* pemberdayaan PRT oleh LPKP jika ditinjau menurut teori ACTORS maka akan masuk ke dalam pemberdayaan dengan tipe *community as agency*. Hal ini dikarenakan *community as agency* lebih melihat kepada pengembangan individu sebagai agen pembangunan. Pemberdayaan berdasar teori ACTORS memiliki *output* atau capaian keberdayaan berupa *self respect, self confident* dan *self reliance* di mana ketiganya lebih menekankan pada aspek individu tau PRT masing-masing.

Self respect melihat bagaimana individu bisa lebih menghargai dirinya, hal ini di dukung dengan pemberian kesempatan dan keyakinan pada PRT selama proses pelatihan. *Self confidence* juga menunjukkan bahwa perubahan-perubahan yang bersifat makro tidak dapat terlaksana tanpa terwujudnya rasa percaya diri PRT, yang terakhir *self reliance* atau kemandirian yang terbentuk dalam diri PRT merupakan dasar dalam membentuk kemandirian kelompok. LPKP sebagai pihak pemberdaya melalui program-programnya ingin menciptakan sebuah kesadaran bagi PRT bahwa mereka adalah pekerja yang memiliki hak dan kewajiban seperti pekerja lain serta program-program yang dihasilkan dapat membantu PRT secara individu untuk dapat

menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan LPKP kepada PRT ini adalah pemberdayaan dengan tipe *community as agency*.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Pemberdayaan merupakan salah satu alternatif pembangunan yang menysasar langsung ke masyarakat, sehingga indikator keberhasilan dalam pemberdayaan tidak hanya pertumbuhan ekonomi melainkan peningkatan kapasitas sasaran pemberdayaan. LPKP Jawa Timur, sebagai sebuah LSM yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat, telah melaksanakan program pemberdayaan untuk PRT di Malang Raya. Tujuan awal pemberdayaan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan PRT serta menghilangkan kontruksi dalam masyarakat bahwa PRT adalah pembantu.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP ini berbentuk pemberdayaan berbasis komunitas, artinya proses-proses pemberdayaan dilakukan di masing-masing komunitas PRT yang sudah terbentuk di dalam wilayah desa atau kecamatan tertentu. Pihak pemberdaya (LPKP) dalam melaksanakan program pemberdayaan ini tidak bersifat memaksa atau sepenuhnya berasal dari LPKP, dalam arti seluruh program yang telah disusun berdasarkan pada hasil analisis dan kebutuhan PRT di Malang Raya. Pada pelaksanaan program pun, pihak LPKP hanya sebagai fasilitator, sedangkan PRT diberi kesempatan untuk menyampaikan setiap gagasan mereka. Dalam prosesnya, program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP, baik untuk peningkatan *hardskill* maupun *softskill* PRT telah memberikan banyak perubahan bagi PRT. Peningkatan *hardskill* antara lain pelatihan memasak, mencuci dan bersih-bersih ditujukan untuk meningkatkan kemampuan PRT dalam melaksanakan tugas harian mereka, sedangkan peningkatan *softskill* seperti keparalegalan, pelatihan K3, pelatihan koperasi dan

anggaran rumah tangga ditujukan untuk memberikan pengetahuan kepada PRT mengenai hal-hal penting yang dapat membantu mereka dalam proses bekerja.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa proses pemberdayaan berlangsung telah sesuai dengan kerangka teori ACTORS yaitu mencakup aspek *authority, confidence and competence, trust, opportunity, responsibilities* serta *support* dalam tahap *input*. Sedang dalam tahap *output* telah menghasilkan *self respect, self confidence* dan *self reliance*. Secara *input* maupun *output* telah berjalan dengan baik dan dapat membawa dampak yang baik pula bagi PRT maupun pihak yang terlibat. Selain itu, pemberdayaan yang dilakukan oleh LPKP kepada PRT di Malang ini masuk ke dalam ranah Community as Agency, di mana perubahan yang diharapkan adalah kesadaran dan kapasitas PRT secara individu. Meskipun di akhir program membuat kelompok-kelompok PRT akan tetapi tetap saja kelompok-kelompok tersebut tidak bisa berjalan tanpa adanya kesadaran individu.

Pemberdayaan ini telah membawa banyak capaian bagi PRT, antara lain munculnya rasa percaya diri mereka, kemandirian, peningkatan penghasilan serta bertambahnya relasi sosial bagi PRT. Selain bagi PRT, pemberdayaan ini juga membawa perubahan di bidang hukum yaitu munculnya Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2018 tentang peningkatan kompetensi PRT dan mulai adanya beberapa pengguna jasa yang menerapkan kontrak kerja secara tertulis. Secara umum, program pemberdayaan ini telah berjalan dengan baik dan membawa banyak manfaat bagi PRT maupun pihak lain yang terlibat.

6.2 Saran

6.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini telah menganalisis proses pemberdayaan serta dampak dari suatu program pemberdayaan yang dilaksanakan LPKP kepada PRT di Malang Raya. Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini adalah penulis telah mendapatkan data tentang PRT di Malang Raya serta program apa saja yang telah mereka ikuti dan menganalisisnya dengan teori ACTORS. Untuk penelitian selanjutnya, apabila ingin meneliti tentang PRT di Malang Raya bisa meneliti kelanjutan program tersebut, khususnya mengenai keorganisasian PRT di Malang Raya, bisa dilihat perkembangan serta analisis secara sosiologisnya.

6.2.2 Saran Praktis

1. Bagi LPKP Jawa Timur

Proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh LPKP kepada PRT sudah berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Dari mulai tahap awal sampai pasca pelaksanaan program LPKP selalu memberi dampingan bagi para PRT. Meskipun dalam perjalanannya PRT banyak yang tidak terlalu minat mengikuti program ini dikarenakan mereka sudah lelah bekerja dan merasa program ini tidak terlalu penting bagi mereka. Untuk ke depannya, LPKP bisa membantu atau memantau PRT khususnya untuk penguatan keorganisasian mereka. Karena hasil dari penelitian, penulis banyak menemukan bahwa beberapa organisasi PRT di tingkat wilayah belum berjalan dengan baik, salah satunya adalah karena kurang dukungan dari pihak Pemerintah Desa atau RT RW serta aktivitas pertemuan yang monoton. Ke depannya, LPKP bisa lebih mengarahkan kepada Pemerintah setempat untuk lebih mendukung para PRT berorganisasi serta mengadakan pelatihan untuk membuat produk yang bisa

mereka jual dan dijadikan sebagai penghasilan sampingan. Selain itu, menurut penulis LPKP juga perlu mengadakan pelatihan bahasa asing pada PRT, mungkin beberapa istilah atau kosakata yang sering digunakan bekerja, karena ada beberapa PRT yang memiliki majikan orang asing dan mereka sangat kesusahan dalam berkomunikasi sehingga menggunakan bahasa isyarat.

2. Bagi PRT

Keberadaan program LPKP telah banyak membantu PRT untuk mengembangkan diri serta membantu PRT untuk melepas kontruksi dari masyarakat bahwa mereka adalah pembantu dan bukan pekerjaan. Salah satu hal yang di evaluasi dari para PRT adalah ada beberapa PRT yang tidak mau berpartisipasi dalam kegiatan ini. Hendaknya lebih ditingkatkan lagi partisipasi atau keaktifan khususnya dalam pelaksanaan organisasi PRT. Sebab tanpa partisipasi yang baik dari PRT, *output* atau tujuan yang ingin dicapai juga tidak dapat berjalan maksimal.

3. Bagi Pengguna Jasa

Bagi beberapa pengguna jasa, mungkin penggunaan kontrak kerja tertulis tidak terlalu penting. Namun kedepannya hendaknya semua pengguna jasa bisa menggunakan kontrak tertulis, mengingat dengan adanya kontrak tertulis lebih menguntungkan kedua belah pihak, baik PRT maupun pengguna jasanya sendiri. Serta pengguna jasa harapannya tidak melarang atau membatasi gerak PRT untuk berkegiatan.

4. Bagi Pengambil Kebijakan

Pengambil kebijakan yang dimaksud disini adalah dinas-dinas yang terkait dengan PRT, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak di wilayah Malang Raya. Untuk Disnaker, hendaknya menetapkan standar upah bagi PRT sesuai dengan cakupan dan jam kerja, dan disosialisasikan ke pengguna jasa melalui Pemerintah wilayah masing-masing. Sedangkan untuk Dinas P2A, lebih aktif dalam melakukan pendampingan atau melakukan cek kondisi PRT di wilayah yang ada di Malang Raya untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, E. (2015). Memperkuat Daya Saing dan Produktivitas Melalui Pekerjaan Layak. *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia*, p. 20.
- Alma, B. (2001). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Basrowi, & Surandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhattacharyya, J. (2004). Theorizing Community Development. *Journal Of The Community Development Society*, 5-34.
- Bungin, B. (2012). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cook, S., & Macaulay, S. (1997). *Perfect Empowerment*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research : Choosing Among Five Tradition*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Delobelle, V. (2008). *Community : A Critical Response*. Sandy Inc.
- Dicktus. (2013). *Definisi, Dampak, Pengendalian Hujan Asam Niken*.
- DPR, R. I. (2013). *Undang - Undang Ketenagakerjaan*.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hermawan, K. (2008). In *Arti Komunitas* (p. 21). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hidayat. (1978). Peranan Sektor Informal dalam Perekonomian Indonesia. *Ekonomi Keuangan Indonesia*, 415-443.
- Ife, J. (1995). *Community Development: Creating Community Alternatives, Vision, Analysis and Practice*. Australia: Longman.
- Ife, J., & Frank Toseriero. (2006). *Community Development : Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ILO. (2011). *Konvensi tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga*. Jakarta: Kantor ILO.
- ILO. (2015). *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015*. p. 19.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2018).
- LPKP, J. T. (2017). *Profil LPKP*. Malang: LPKP Jawa Timur.
- Maani, K. D. (2011). Teori ACTORS dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Demokrasi Vol X*, 60.
- Manning, C., & Effendi, T. N. (1985). *Urbanisasi, pengangguran dan sektor informal di kota*. Yogyakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Martono, N. (2011). *Sosiologi Perubahan Sosial, Perspektif Klasik, Modern, Posmodern dan Poskolonial*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Miles, M. H. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3 ed.). (T. R. Rohidi, Trans.) USA: Sage publications, UI press.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasrullah, R. (2012). *Komunikasi Antar Budaya di Era Budaya Siber*. Jakarta: Kencana.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pambudi. (2003). *Politik Pemberdayaan, Jalan Mewujudkan Otonomi Desa*. Yogyakarta: Lappera Pustaka.
- Patton, M. Q. (1987). *Qualitative Education Methods*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Permenaker. (2015). *Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*.
- Retnaningsih, H. (2008). Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Rumah Tangga. *Kajian*, 145.
- Rohijani, E. (2015). PRT Bukan Pembantu Tetapi Pekerja, Sebuah Perjalanan Mengubah Kata Pembantu Menjadi Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Panel Perlawanan Lokal Perempuan dan Krisis Ekonomi*.
- Salim, A. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Seta, A. K. (1987). *Konservasi Sumberdaya Tanah dan Air*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Soekanto, S. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soemardjan, S., & Soemardi, S. (1964). *Setangkai Bunga Sosiologi*. Jakarta: Yayasan Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Spradley, J. P. (1997). In *Metode Etnografi (Terjemahan Mizbah Zulfa Elizabeth)* (pp. 59-70). Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Subijanto. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 708.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2009). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Susiana, S. (2012). Urgensi Undang-Undang Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Feminis. *Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 7 No 2*, 4.
- USAID. (2012). Penilaian Dampak Sosial secara Partisipatif untuk Proyek dan Program Sumberdaya Alam. *Forest Trends*, 1.
- Widjajanti, K. (2011). Model Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 12*, 15-27.
- Wilson, T. (1996). *The Empowerment Manual*. London: Grower Publishing.
- Yin, R. K. (1989). *Case Study Research Design and Methods*. Washington: Cosmos Corporation.
- Yin, R. K. (2011). *Studi Kasus : Desain dan Metode*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zuriah, N. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.